JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, siete (07) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

DECISIÓN N°9/2025
Denuncia por práctica laboral desleal N°PLD-34/20 presentada por
Panama Area Metal Trades Council contra la Autoridad del Canal de Panamá

I. ANTECEDENTES DEL CASO.

El 4 de septiembre de 2020, el ingeniero Ricardo Basile, representante del PANAMA AREA METAL TRADES COUNCIL (en lo sucesivo PAMTC), presentó una denuncia por práctica laboral desleal (PLD) en contra de la AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ (en lo sucesivo ACP), la cual fue identificada como PLD-34/20 (fs.1-69).

Recibida la denuncia, esta fue asignada a la señora Lina A. Boza A. como miembro ponente, el día 22 de septiembre de 2020 (f.70).

Mediante notas JRL-SJ-615/2020 y JRL-SJ-616/2023, ambas de 22 de septiembre de 2020, se les comunicó a las partes a quién le correspondió asumir la ponencia del caso. Y mediante nota CHR-21-60 fechada 19 de noviembre de 2020, la licenciada Dalva C. Arosemena, Gerente de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos, para esa fecha, emitió las consideraciones de la ACP sobre el caso (fs.77-84).

Después de la adjudicación y del traslado, el expediente pasó a la etapa de investigación, la cual comenzó el 24 de noviembre de 2020 y concluyó el 1 de marzo de 2021 (cfr. fs.85-137).

Mediante Resolución N°74/2022 de 11 de mayo de 2022, la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en lo sucesivo JRL) admitió la denuncia por prácticas laborales desleales bajo las causales 1, 4 y 8 del Artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP; y concedió a la ACP el término de veinte (20) días calendario para que contestara los cargos de práctica laboral desleal presentados en su contra (fs.138-144).

Dentro del plazo antes mencionado, se recibió poder especial otorgado por el representante y administrador de la ACP, a la licenciada Ana Lucía Montenegro Franco como apoderada principal y a la licenciaba Danabel R. de Recarey, en calidad de apoderada sustituta; además del escrito de *Contestación de la ACP a los Cargos de Práctica Laboral Desleal*, suscrito por la licenciada Danabel R. de Recarey (fs.147-156).

Mediante Resuelto No.128/2022 de 10 de junio de 2022, la JRL programó la audiencia virtual para ventilar la denuncia identificada como PLD-34/20, para el 11 de agosto de 2022 (fs.159-160).

El 22 de julio de 2022, la ACP presentó su intercambio de pruebas (fs.163 a 230) y, mediante informe secretarial de 25 de julio de 2022, la JRL dejó constancia de que el PAMTC no presentó dicho intercambio de posibles testigos y pruebas (f.231).

El 11 de agosto de 2022 se celebró la audiencia, las partes presentaron sus alegatos iniciales, se abrió la fase probatoria y se convocó a una segunda fecha de audiencia para la práctica de pruebas, la cual fue programada para el día 12 de octubre de 2022 y notificado a las partes en el acto de audiencia (fs.240 a 253).

Mediante escrito, fechado 11 de octubre de 2022, visible a foja 266 del expediente, las partes solicitaron en forma conjunta la suspensión por sesenta (60) días del proceso de denuncia PLD-34/20 y, en consecuencia, la suspensión del acto de audiencia programado para el 12

de octubre de 2022, lo cual fue atendido mediante Resuelto N°8/2023 de 11 de octubre de 2022 (f.267).

Mediante Resuelto N°27/2023 de 3 de enero de 2023, la JRL resolvió ordenar el archivo provisional del expediente PLD-34/20 por no existir gestión alguna de las partes, encaminada a la presentación de un acuerdo ante la JRL o para solicitar una nueva extensión en la suspensión del proceso (f.271).

El 30 de junio de 2023, el PAMTC solicitó la continuación del proceso, por lo que mediante Resuelto N°91/2023 de 13 de julio de 2023 la JRL levantó la suspensión decretada mediante el Resuelto N°8/2023 y continuar con el trámite correspondiente de la PLD-34/20; y programar la audiencia para ventilar la denuncia para el 17 de agosto de 2023 (f.273-276).

Mediante Resuelto N°101/2023 de fecha 15 de agosto de 2023, la JRL resolvió suspender la audiencia programada para el 17 de agosto de 2023 y reprogramarla para el 26 de septiembre de 2023, debido a una solicitud presentada por el PAMTC (f. 285).

Asimismo, consta en el folio 292 nuevo poder otorgado por la Subadministradora de la ACP a favor del licenciado Augusto C. García, quien fue designado apoderado principal, y al licenciado Marco Villarreal como apoderado sustituto.

La audiencia del caso se celebró en la fecha programada, con la participación de los miembros de la JRL y las partes. Durante el acto de audiencia se desarrolló la fase de declaración de los testigos y, finalmente, las partes expusieron sus argumentos de cierre, tal como consta en las trascripciones incorporadas al expediente (fs.294-336).

Cumplidas todas las fases procesales antes mencionadas, el expediente identificado como PLD-34/20 fue remitido a la ponente, señora Lina A. Boza A., para su decisión (f.337).

El 22 de mayo de 2024, mediante notas JRL-P-48/2024 y JRL-P-47/2024, se comunicó a las partes que por efecto del Decreto Ejecutivo N°1 de 28 de diciembre de 2023, publicado en la Gaceta Oficial N°29942-A de 3 de enero de 2024, el licenciado Rodolfo Ernesto Stanziola Sierra reemplazó a la señora Lina A. Boza A. como miembro de la JRL, por lo que en el caso PLD-34/20 se tiene como miembro ponente al licenciado Rodolfo Ernesto Stanziola Sierra (fs.338-339).

II. HECHOS Y CAUSALES DE PRÁCTICA LABORAL DESLEAL DENUNCIADOS POR PANAMA AREA METAL TRADES COUNCIL.

En el escrito de la denuncia, la organización sindical manifestó como hechos los siguientes:

Que la ACP emprendió acciones en contra del representante del Representante Exclusivo de los Trabajadores No Profesionales (RE), señor Luis Ward, quien también se desempeñaba como soldador en las Esclusas de Miraflores.

Que estas acciones en contra del señor Ward se dieron como consecuencia del ejercicio del derecho que le asiste como trabajador de participar libremente en una organización sindical y ser protegido en el ejercicio de su derecho y del ejercicio del derecho que le asiste como RE, de actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora y ser protegido en el ejercicio de este derecho.

Explicó, que el 4 de julio de 2020 el señor Ward le dirigió una carta al administrador de la ACP como parte del procedimiento de denuncias por condiciones inseguras e insalubres que fue pactado en el Artículo 12 de la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales (CC), Sección 12.07 (b) y, como consecuencia de ello, el 6 de julio de 2020 el

señor Prosper envió un correo electrónico por medio del que ordenó que el señor Ward no podía ser asignado a actividades de buceo, salvo emergencias.

Destacó, que en las Esclusas de Miraflores, en atención al principio de equidad que establece el Artículo 3 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP, todos los trabajadores que han sido capacitados y certificados para llevar a cabo trabajos de buceo deben rotar de forma equitativa entre sus respectivos talleres y el taller de buceo, considerando que las actividades de buceo conllevan para los trabajadores el pago de diferenciales, tal y como lo establece el Artículo 26 de la CC, por lo tanto, el señor Prosper, al excluir al señor Ward de las actividades de buceo como consecuencia de su labor sindical, ha actuado en perjuicio del señor Ward, incurriendo en causales de PLD.

Respecto a las causales de PLD denunciadas, el representante sindical explicó lo siguiente:

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, de conformidad con las disposiciones de la presente sección.

Expuso que, de conformidad con el numeral 1 del Artículo 95 la Ley Orgánica de la ACP, todo trabajador tiene el derecho a participar libremente en una organización sindical y ser protegido en el ejercicio de este derecho.

Señaló, que el procedimiento descrito en la Sección 12.07 (b) de la CC establece que: "Si el problema de salud o seguridad sigue sin resolverse, o si no se recibe una respuesta satisfactoria al nivel en el cual se dio parte de la condición, el trabajador o representante exclusivo debe dar parte de la condición a un nivel más alto. Si todavía no recibe una respuesta satisfactoria, debe presentarse una queja directamente al Administrador."

Que, en cumplimiento de este artículo y actuando a nombre del RE, en representación de los trabajadores del taller de soldadura de las esclusas de Miraflores, el 4 de julio de 2020 el señor Ward presentó una carta al administrador de la ACP denunciando una condición insegura en el taller de soldadura de las Esclusas de Miraflores, que ya había sido reportada al señor Prosper y que este no había resuelto.

Que, como consecuencia de esta denuncia, el 6 de julio de 2020 el señor Prosper ordenó, vía correo electrónico, que el señor Ward debía ser excluido de toda actividad de buceo, salvo emergencias. Destacó que, en las Esclusas de Miraflores, en atención al principio de equidad que establece el Artículo 3 de Reglamento Administración de Personal de la ACP, todos los trabajadores que han sido capacitados y certificados para llevar a cabo trabajos de buceo deben rotar de forma equitativa entre sus respectivos talleres y el taller de buceo, considerando que las actividades de buceo conllevan para los trabajadores el pago de diferenciales, tal y como establece el Artículo 26 de la CC.

Que, por tanto, el señor Prosper, al excluir al trabajador Ward de las actividades de buceo, como consecuencia de su labor sindical, ha actuado en perjuicio del señor Ward y que, ante las actuaciones de la ACP, la Ley Orgánica le otorga protección al señor Ward como trabajador que ha ejercido su derecho a participar de la organización sindical a la que representa. Sin embargo, la ACP ha persistido en dichas actuaciones en perjuicio del señor Ward, toda vez que la orden del señor Prosper de excluir al señor Ward de todas las actividades de buceo, se mantenían en efecto a la fecha (de la presentación de la denuncia), pese a que el PAMTC le advirtió a la ACP que estaba cometiendo una PLD y le solicitó dejar sin efecto las órdenes del señor Prosper. Que lo explicado se tipifica como PLD, incurriendo en la causal establecida en el numeral 1 del Artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, ya que la ACP, mediante las actuaciones del señor Prosper, ha interferido,

restringido y coaccionado el ejercicio del derecho del trabajador Luis Ward de participar libremente en una organización sindical y ser protegido en el ejercicio de este derecho.

Numeral 4 del Artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP:

Disciplinar o discriminar en otra forma, a un trabajador porque ha presentado un queja, declaración jurada o petición o porque haya dado información o rendido testimonio, de la manera como se estable en esa sección.

Explicó que el procedimiento descrito en la Sección 12.07 (b) de la CC, establece que:

Si el problema de salud o seguridad sigue sin resolverse o si no se recibe una respuesta satisfactoria a nivel en el cual se dio parte de la condición, el trabajador o el representante exclusivo debe dar parte de la condición a un nivel más alto. Si todavía no recibe una respuesta satisfactoria, debe presentarse una queja directamente al Administrador.

Expuso, que en cumplimiento de este artículo y actuando a nombre del RE, en representación de los trabajadores del taller de soldadura de las Esclusas de Miraflores, el 4 de julio de 2020 el señor Ward presentó una carta al administrador denunciando una condición insegura en el taller de soldadura las esclusas Miraflores, que ya había sido reportada al señor Prosper y que este no había resuelto; y que, como consecuencia de esta denuncia, el señor Prosper, el 6 de julio de 2020, ordenó vía correo electrónico que el señor Ward debía ser excluido de toda actividad de buceo, salvo emergencias.

Numeral 8 del Artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP:

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

Argumentó que los numerales 1 y 3 del Artículo 97 de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP le otorgan a todo RE el derecho a representar a los trabajadores y sus intereses. Que el procedimiento descrito en la Sección 12.07 (b) de la CC establece que:

Si el problema es salud o seguridad sigue sin resolverse, o si no recibe una respuesta satisfactoria al nivel en el cual se dio parte de la condición, El trabajador o el representante exclusivo debe dar parte de la condición a un nivel más alto y si todavía no recibe una respuesta satisfactoria debe presentar una queja directamente al administrador.

Que en cumplimiento de este artículo y actuando a nombre del RE, en representación de los trabajadores del taller de soldadura de las Esclusas de Miraflores, el 4 de julio de 2020 el trabajador Ward presentó una carta al administrador de la ACP, denunciando una condición insegura en el taller de soldadura y, como consecuencia, el señor Ward fue excluido de toda actividad de buceo, salvo emergencias.

El sindicato solicitó a la JRL lo siguiente:

1. Que la JRL declare lo ha actuado por parte de 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 le ordene a la ACP dejar sin efecto la orden dada por el señor Prosper, de excluir al señor Ward de todas las actividades de buceo.
4. Que la JRL le ordene a la ACP relevar al señor Prosper de todas sus responsabilidades relacionadas con las relaciones laborales, hasta que sea debidamente capacitado en estos temas, para evitar mayores perjuicios a los representantes del RE de las esclusas en Miraflores.

5. Que la JRL le ordene a la ACP pagarle al sindicato todos los costos, gastos y honorarios en los que ha incurrido por la presentación y trámite de la presente denuncia, así como los que se desprenden de ella, como los recursos ante la sala tercera de la Corte Suprema de Justicia de la República Panamá, entre otros.
6. Que se lo ordene a la ACP publicar la Decisión de la JRL que resuelva esta denuncia, por un período 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.

Estos mismos argumentos y solicitudes fueron expuestos en la fase de audiencia en donde el representante del PAMTC se apoyó en los antecedentes del presente caso, pruebas documentales y testimoniales y en distintas normas legales y convencionales aplicables al caso.

III. CONTESTACIÓN DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ A LOS CARGOS DE PLD.

En la contestación de la ACP a los cargos de PLD dentro del presente proceso, la apoderada judicial de la ACP, licenciada Danabel R. de Recarey (fs.149-156), luego de referirse a las normas jurídicas aplicables al presente caso y de hacer un recuento de los hechos expuestos por el denunciante, señaló que dado que la convención colectiva establece el procedimiento en caso de alegarse que se trata de una represalia por temas relacionados con la seguridad, consideró que el tema no sería reclamable por la vía de una PLD, lo cual ha expresado la ACP en su postura inicial. Hizo referencia a las causales de PLD alegadas por el PAMTC, que se fundamentan en la supuesta comisión de la causal de PLD contenida en los numerales 1, 4 y 8 del Artículo 108 la Ley Orgánica de la ACP, por la supuesta infracción del Artículo 95, numeral 1; y del Artículo 97, numerales 1 y 3 de la Ley Orgánica de la ACP.

Que con relación a la causal 1 el Artículo 108, a juicio del denunciante, la ACP interfirió, restringió y coaccionó al trabajador en el ejercicio de cualquier derecho que le corresponda de conformidad con las disposiciones contenidas en la Sección Segunda, Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP, en represalia por la carta de 4 de julio 2020 presentada al administrador, denunciando una condición insegura, a consecuencia de la cual alegó se excluyó al señor Ward de toda actividad de buceo, salvo emergencias, aludiendo al principio de equidad establecido en el Artículo 3 del Reglamento de Administración de Personal (RAP), en atención al cual todos los trabajadores que han sido capacitados y certificados para llevar a cabo trabajos de buceo en las Esclusas de Miraflores deben rotar de forma equitativa entre sus respectivos talleres y el taller de buceo, considerando que las actividades de buceo conllevan para los trabajadores el pago de diferenciales.

Reiteró que, tanto la asignación de trabajo como la determinación del personal necesario para realizar las actividades relacionadas con el funcionamiento del Canal, es un derecho de la Administración establecido en el numeral 2 del Artículo 100 de la Ley Orgánica de la ACP. Que la Administración determinó que había una necesidad apremiante de culminar un proyecto y se impartió la instrucción de reforzar una cuadrilla con el señor Ward para cumplir con labores de soldadura que son propias del puesto de soldador que ocupa. Que los registros evidencian que del 5 de julio al 18 de octubre de 2020 el señor Ward participó en 24 asignaciones de buceo, respecto a las cuales ha señalado la ACP que la rotación se administra de distintas maneras, con variaciones entre la selección del número de actividades requeridas y la determinación del personal necesario, procurando minimizar la exposición a riesgo para los trabajadores.

Señalizó que el tema denunciado tampoco infringe el derecho señalado en el numeral 1 del Artículo 95, por cuanto es evidente que la ACP respetó el derecho del señor Ward a

participar libremente en la organización sindical, pues a pesar de la carga de trabajo que se tenía con el precitado proyecto de los vástagos de las RSV, se le otorgaron 43 horas de tiempo de representación, del 27 de julio al 15 de octubre de 2020.

Que con relación a la causal de PLD descrita en el numeral 4 del Artículo 108 de la Ley Orgánica, la ACP considera que la instrucción impartida con relación a las actividades de buceo y el señor Ward no guardan relación alguna con la queja por condiciones de trabajo inseguras o insalubres que presentó ante el Administrador, ni ha incurrido la ACP en un trato desigual o discriminatorio para con este último.

Añadió, que esta denuncia no presenta argumento alguno en relación con temas de sexo, raza, religión, estado civil, ideología política o algún tipo de discapacidad que sustente el señalamiento de discriminación, máxime cuando el asignar a un trabajador a realizar las funciones de su puesto, no implica perjuicio o discriminación alguna.

Expuso, que en cuanto a la causal de PLD descrita en el numeral 8 del Artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP; y a los numerales 1 y 3 del Artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP, referente al derecho del RE a representar los intereses y actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora y de ser protegido en el ejercicio de este derecho, si bien la organización sindical nuevamente señaló un perjuicio al señor Ward por una supuesta limitación en las asignaciones de buceo, lo cierto es que a pesar de que se requirió que las asignaciones del señor Ward se circunscribieran en lo posible a la realización de actividades de soldadura en atención a un proyecto de importancia, y siendo que estas labores correspondían a una de las principales funciones de su puesto de soldador, se observó cómo del 7 de julio al 18 de octubre del 2020 el señor Ward participó en más de 24 asignaciones de buceo. Que, aun en instancias de que la carga de trabajo era apremiante, se le aprobaron 43 horas de tiempo de representación, del 27 de julio al 15 de octubre de 2020, lo que también evidencia el respeto a los derechos establecidos en los numerales 1 y 3 del Artículo 97.

Enfatizó, que en este caso la ACP no incurrió en las conductas tipificadas como prácticas laborales desleales que identifica la organización sindical, ni vulneró la normativa señalada por este; que, por el contrario, con la finalidad de procurar culminar un proyecto en la fecha establecida, se asignó al señor Ward a realizar labores que corresponden a su puesto de soldador. Que, no obstante, durante ese periodo el trabajador Ward realizó también asignaciones de buceo y se le otorgó tiempo de representación.

Finalmente, la ACP solicitó a la JRL que desestime esta denuncia. Con relación a los remedios solicitados por la organización sindical, se opuso a todos ellos.

La ACP, mediante su representante judicial, reiteró durante la audiencia los mismos argumentos y defensas, respaldándose en los diversos medios probatorios incorporados al expediente.

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

Una vez cumplidas las etapas procesales correspondientes a este tipo de procedimiento y encontrándose el caso en estado de resolver, la JRL considera oportuno, antes de entrar a analizar y decidir el fondo de la presente controversia, abordar lo expuesto por la apoderada legal de la ACP en su escrito de contestación, respecto a la vía utilizada por el Sindicato para dirimir la presente denuncia, ya que, en opinión de la ACP, el Sindicato debió canalizar su reclamo a través de la Sección 12.08 de la Convención Colectiva de la Unidad Negociadora de Trabajadores No Profesionales, que establece que en caso de considerar que los trabajadores han sufrido represalias o amenazas por involucrarse en actividades

relacionadas con la seguridad, pueden presentar un alegato por escrito al Gerente de la División de Salud y Seguridad.

En atención a este argumento, es oportuno recordar lo que dispone el Artículo 89 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP:

> *Artículo 89: Dado un hecho que por su naturaleza y características pueda ser tramitado indistintamente y través del procedimiento negociado para la tramitación de quejas o el de practicas laborales desleales, el procedimiento que inicie el afectado constituirá la única opción para impugnar el hecho.* (Lo acentuado es nuestro).

Dicho lo anterior, debemos precisar que en la resolución de admisión la JRL, al ponderar su competencia para resolver la denuncia interpuesta, advirtió el hecho de que el presente caso fue presentado y así admitido por la JRL *como una denuncia por práctica laboral*, debidamente fundamentada en los numerales 1, 4 y 8 del Artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

En este sentido, la parte denunciante eligió el procedimiento de denuncias por prácticas laborales desleales como opción para ventilar los hechos y corresponde que la JRL evalúe y se pronuncie con base en lo pedido por la parte denunciante.

Sobre este aspecto, la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia ha sentado este criterio:

> *...Así las cosas, la administración, un trabajador, organización sindical y un representante exclusivo pueden iniciar un proceso mediante queja o denuncia por práctica laboral desleal, este último bajo la competencia de la Junta de Relaciones Laborales, de conformidad con el articulo 113 de la Ley 19 de 1997. Adicionalmente, al resolver las denuncias, por practica laboral desleal deberá tramitarlas con prontitud y de conformidad con sus reglamentaciones, según el articulo 114 de la citada ley. En el caso que ocupa nuestro análisis, Panamá Area Metal Council (PAMTC), escogió como vía para impugnar los hechos acontecidos el día 6 de julio de 2020, a través del procedimiento de denuncia por práctica desleal contra la Autoridad del Canal de Panamá, de conformidad con el articulo 89 del Reglamento de Relaciones Laborales, que con posterioridad le corresponderá a la Junta resolver en la etapa de fondo. Fallo de 31 de marzo de 2023.*

Efectuadas las anteriores consideraciones, pasaremos al correspondiente examen del caso sometido a nuestra decisión.

De conformidad con el expediente, el sindicato PAMTC solicitó a esta JRL que declare la comisión de una PLD por parte de la ACP, en virtud de que la Administración, por medio del supervisor Prosper, limitó al señor Ward a actividades de buceo por razones operativas, por orden impartida el 6 de julio de 2020, restringiendo así al señor Ward en las actividades de buceo, salvo en emergencias, lo que el sindicato PAMTC consideró una práctica desleal, por el hecho de que el día 4 de julio de 2020 el señor Luis Ward dirigió una carta al administrador de la ACP como parte del procedimiento de denuncias por condiciones inseguras e insalubres que fuese pactado en el Artículo 12 de la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales (CC), Sección 12.07.

Expuso el denunciante, además, que estas acciones en contra del señor Ward se dieron como consecuencia del ejercicio que le asiste como trabajador, de participar libremente en una organización sindical y ser protegido en el ejercicio de su derecho y del ejercicio del derecho que le asiste como representante del RE, de actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora y ser protegido en el ejercicio de este derecho.

Que, al excluir al señor Ward de las actividades de buceo, como consecuencia de la queja presentada por este ante el administrador de la ACP, sobre las condiciones de trabajo inseguras e insalubres, la ACP incurrió en la causal descrita en el numeral 4 del Artículo 108

de su Ley Orgánica, toda vez que se le está dando un trato desigual y, por tanto, discriminatorio con respecto al resto de los trabajadores que también son buzos, por haber presentado una queja y una petición al administrador de la ACP

Las causales que el sindicato PAMTC solicitó que sean declaradas infringidas por parte de la ACP son las descritas en los numerales 1, 4 y 8 del Articulo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, que establecen lo siguiente:

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. Disciplinar o discriminar en otra forma, a un trabajador porque ha presentado una queja, declaración jurada o petición, o porque haya dado información o rendido testimonio, de la manera como se establece en esta sección.
5. ...
6. ...
7. ...
8. No obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección.
   (Lo acentuado es nuestro).

En este orden de ideas, es oportuno mencionar las normas aplicables al presente caso. La Ley Orgánica de la ACP, en su Título V, Sección Segunda, establece los derechos consagrados tanto al trabajador como al Representante Exclusivo:

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

1. *Formar, afiliarse o participar, libremente, en una organización sindical, o abstenerse de ello y, en todo caso, ser protegido en el ejercicio de su derecho.*
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. *Participar en la negociación colectiva en materia sujetas a negociación por medio de los representantes escogidos por los trabajadores, conforme a esta sección.*
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 pueda resultar es una acción disciplinaria en su contra.*
5. *Procurar la solución de sus conflictos con la administración de la Autoridad, siguiendo los procedimientos aplicables establecidos en esta Ley, en los reglamentos o en las convenciones colectivas.*
6. *Ser representados por el representante exclusivo, sea o no miembro de la organización sindical.*
   (Lo acentuado es nuestro).

Asimismo, el Artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP prevé lo siguiente:

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 este derecho.*
2. *Negociar convenciones colectivas en materias sujetas a negociación que incluyan a todos los trabajadores de la unidad negociadora.*
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 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 represente al 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.*
7. *Invocar el arbitraje para la solución de aquellas disputas que, a su juicio, no hayan sido resueltas satisfactoriamente a través del procedimiento negociado de solución de quejas.*
8. *Participar en la elaboración y modificación de los reglamentos que afecten las condiciones de empleo, cuya aprobación corresponde a la junta directiva de la Autoridad de acuerdo con lo establecido en la Constitución Política.*

(Lo acentuado es nuestro).

Por su parte, los numerales 5 y 6 del Artículo 5 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP preceptúa que son derechos de los trabajadores: *Procurar la solución de sus conflictos con la administración, de acuerdo con los procedimientos establecidos en la Ley Orgánica, en los reglamentos o en las convenciones colectivas correspondientes*; y *ser representados por el representante exclusivo correspondiente, sean o no miembros de la organización sindical.* [...]

También los numerales 1 y 3 del Artículo 51 de dicho cuerpo legal establecen los derechos del representante exclusivo, consistentes en: *Actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora y ser protegido en el ejercicio de este derecho.* Y: *5. Representar los intereses de todos los trabajadores de una unidad negociadora, estén afiliados o no a la organización sindical.*

Por su parte, el Artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, numeral 4 establece: *Disciplinar o discriminar en otra forma, a un trabajador porque ha presentado una queja, declaración jurada o petición, o porque haya dado información o rendido testimonio, de la* manera *como se establece en esta sección.*

Para el análisis de este caso, es importante señalar que el Reglamento de Administración de Personal de la ACP en su Artículo 9 describe la ***Discriminación*** como: *Toda acción, omisión o decisión relacionada con las condiciones de empleo que limite, segregue o clasifique adversamente a un empleado o solicitante a puestos en la Autoridad por razón de sexo raza, edad, religión, estado civil, ideología política o discapacidad.*

La acepción de la palabra "Discriminar" refiere al trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticas de sexo, de edad, de condición física o mental etc., o hacer una distinción negativa hacia una persona o grupo por motivos como su raza, genero, religión, orientación sexual, clase social, entre otros. Un elemento importante es que implica prejuicio, lo cual puede hacer el concepto más abarcador.

No obstante lo anterior, advierte la JRL con relación a la causal específica contenida en el numeral 4 del Artículo 108, que la Ley Orgánica de la ACP se ocupa de establecer una clara distinción en el sentido de que la causal de una práctica laboral desleal se refiere a "disciplinar o discriminar de otra forma", en clara referencia a la protección del trabajador contra la disciplina o cualquier otro trato desfavorable que pudiera adoptar el empleador como reacción al ejercicio del derecho por parte del trabajador a presentar un reclamo o queja.

Teniendo claro este concepto, pasamos entonces al examen de los hechos y de las pruebas aportadas al proceso.

Los hechos probados por el sindicato dan cuenta de que el día 4 de julio de 2020 el señor Luis Ward dirigió una carta al Administrador de la ACP, como parte del procedimiento de

denuncia por condiciones inseguras e insalubres pactado en el Artículo 12 de la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales

En dicha carta de 4 de julio de 2020, el delegado de área de PAMTC, señor Ward, puso en conocimiento del Administrador "las condiciones inseguras que se encuentra el Taller de Soldadura en el edificio 7 de las esclusas de Miraflores", e hizo un recuento de las gestiones realizadas respecto a la ventilación y el sistema de Extracción de Humo de este taller. Igualmente, dio cuenta de las respuestas ofrecidas a los reportes e indicó que el problema no se ha resuelto y previa cita de lo dispuesto en la CC, Sección 12.02 y 12.03, solicitó al Administrador se subsanara de manera efectiva la condición insegura e insalubre que presenta el taller de soldadura en el edifico 7 en las esclusas de Miraflores, que data de inicios de 2018. Esta carta se acompañó de informes, fotos e información sobre el tema (Cfr. folio 8-12).

El sindicato también aportó al expediente copia del correo electrónico enviado por el señor Belisario Prosper el 8 de julio de 2020 a la 1:33 p.m., cuyo texto es el siguiente:

> "Los trabajos de los vástagos en las RSV tiene [sic] alta relevancia por temas de seguridad en buceos y por qué [sic] ya existe una auditoria del fiscalizador donde se dio el compromiso de completarlos en este año fiscal. Dicho esto, requerimos darles prioridad a estos trabajos y dedicar una persona 100% a los trabajos de soldadura más ahora que no podemos llenar la posición que dejó el señor Tulio. Con la pandemia tenemos atrasado este proyecto y requiero que refuercen la cuadrilla con el Sr. Ward todos los días hasta finalizar. En cuanto se complete este proyecto podemos contar nuevamente con él, mientras tanto, se requerirá para buceos, solo en casos de emergencia. Estamos escasos de personal por lo que Barreto tendría que bucear en los casos que se requieran debido a esta falta en su cuadrilla. Además, por el momento, estaremos contando con el señor Villa para buceos los lunes y viernes."

Durante el acto de audiencia fue evacuado el testimonio del señor Belisario Prosper, Supervisor de Mantenimiento Interino en las Esclusas de Pedro Miguel, información visible de fojas 297 a 306, quien al ser interrogado por el señor Ricardo Basile, representante de PAMTC, testificó lo siguiente:

> ... *Ricardo Basile: ¿Cuál es su puesto permanente dentro de la organización?*
>
> *Belisario Prosper: Ingeniero interdisciplinario.*
>
> *Ricardo Basile: Señora ponente, para continuar nuestro interrogatorio al señor Prosper, si usted así lo permite, solicitamos que le ponga de presente al testigo las fojas que corren de 120 a 125 del expediente.*
>
> *Ricardo Basile: ¿Indique el testigo si reconoce dicho documento?*
>
> *Belisario Prosper: Sí.*
>
> *Ricardo Basile: ¿Indique el testigo si la firma visible en la foja 125 en la parte inferior izquierda, si corresponde a su firma?*
>
> *Belisario Prosper: Correcto.*
>
> *Ricardo Basile: En la foja 121 de ese documento, en el párrafo numero 11 hay una pregunta y en el 12 está su respuesta, donde usted indicaba que para julio de 2021 usted ocupaba la posición de supervisor de mantenimiento de las Esclusas de Miraflores. ¿Eso es Correcto?*
>
> *Belisario Prosper: Si.*

Ricardo Basile: ¿Indique el testigo qué posición indicaba, antes de ocupar esa posición de supervisor de mantenimiento de esclusas de Miraflores?

Belisario Prosper: Estaba en las Esclusas de Agua Clara como Supervisor de Mantenimiento.

Ricardo Basile: En la página 122 del documento que usted tiene de presente, en el penúltimo párrafo, a respuesta de la entrevistadora de la Junta de Relaciones Laborales, usted indica lo que, a su juicio, fue la actuación del señor Luis Ward con respecto a una denuncia por condición insalubre e insegura que presentó ante la Administración de la ACP. ¿Puede explicarnos usted …explicarnos mejor su respuesta y con base a qué usted dio esa respuesta ante la investigación que desarrolló la Junta de Relaciones Laborales?

Belisario Prosper: Ahí lo que recuerdo es que el señor Ward había presentado antes un 2526, ahí dice 5029, pero era un 2526, donde hay era una deficiencia por humos en los talleres de soldadura, verdad. Y eso lo recabé fue porque en algún momento recibí ese 2526 a lo busqué después de haberse dado los eventos. Y vi que la denuncia venia de esa fecha.

Ricardo Basile: ¿Puede explicarle a usted a la audiencia que es un 2526?

Belisario Prosper: El 2526 es un formulario donde los colaboradores pueden establecer deficiencias de seguridad o salubridad, con la idea de que se subsane al más bajo nivel. En primera instancia se le debe comunicar primero al capataz o al supervisor inmediato y luego, si eso no se soluciona, la persona puede emitir ese 2526 para que los oficiales de seguridad se enteren de que hay una situación insegura y que no ha sido solucionado todavía en las áreas.

[…]

Ricardo Basile: Correcto. Usted indicó en su respuesta anterior, que no tenía constancia de que el señor Ward, antes de elevar la carta al administrador, había agotado instancias inferiores. Sin embargo, también respondió que usted tenía conocimiento de que antes de escribirle el administrador, el señor Ward había presentado un formulario 2526. Entonces, para que por favor aclare a la audiencia. ¿Usted tenía o no conocimiento de las acciones previas que tomó el señor Ward antes de escribirle al administrador?

Belisario Prosper: En el momento que me entero, no tenía conocimiento, después me puse a investigar, y ahí fue donde dije ¿por qué no se acercó a mi después? O sea, ante de emitir esa carta porque no se acercó a mí a ver dónde anda esto, mira que esto ya lo he hablado con fulano, lo he hablado con mengano y no simplemente que después se mandó la carta, a eso es lo que me refería. Yo como supervisor que estaba entrando, porque yo entre en octubre del '19 y eso se había dado… Bueno, puse 13 de noviembre, pero yo creo que eso se había dado era antes. La verdad, no recuerdo, pero simplemente los canales dicen que después que emites un 2526, él debe, antes de emitir una nota al administrador ir a los canales superiores. O sea, donde mí no se sentó a que discutiéramos y viéramos cual era la solución que podíamos encontrar a eso.

Después nosotros encontramos una solución por nuestra parte, pero nunca hubo ese acercamiento con él, como quien dice, él sabe que vamos a llegar a este acuerdo, vamos a arreglar esto, de esta manera. ¿Me explico?
(Lo resaltado es nuestro).

Más adelante, en las declaraciones del señor Prosper quedó constancia de lo siguiente (fs.300-305):

… Ricardo Basile: A foja 123 del expediente, documento que usted tiene de presente. En el sexto párrafo usted da respuesta sobre un correo indicando que debido a los trabajos que se estaban requiriendo en el Taller de Soldadura, que se recurrió a una mayor cantidad de mano de obra, indica sobre trabajos en los vástagos de la RSV, que estaban atrasados. ¿Usted puede, por favor, ampliarle a la audiencia cuál era el contenido de ese correo electrónico y qué relación guardaba con el señor Luis Ward y su participación como buzo en el Taller de Buceo?

Belisario Prosper: OK, nosotros veníamos de la pandemia donde se nos había mandado para la casa, prácticamente al 90% de los empleados, casi como por 2, 3 meses. Entonces, cuando regresamos, justo en esa época, julio... no me acuerdo la fecha exacta. La Junta Directiva había mandado una nota para que actualizáramos cómo iba el proyecto de los vástagos.

Amplío un poquito lo que es el proyecto de los vástagos. El proyecto los vástagos nace por un tema de seguridad donde el equipo de buzos reporta y encuentra una válvula, que el vástago se había soltado. Esto alarmó a la División, entonces hubo toda una investigación, hubo una denuncia al Fiscalizador, donde el Fiscalizador nos remitía que teníamos que solucionar ese tema en todos los vástagos. Así que este proyecto nace por allá por el '19 y había un compromiso con el Fiscalizador General para completarlo en octubre del '20.

Coincidencialmente se da el tema de la nota, porque la verdad no me acuerdo si fue antes o después que yo mandé el correo. Lo que sí es cierto es que se me había jubilado el señor Tulio Núñez, que era otro soldador, así que la acumulación de trabajo de soldadura era importante, razón por la cual yo dije guao, como parte de mi función como supervisor era administrar los recursos y ubicarlos en los trabajos que se requieren y tienen mayor relevancia. Así que yo giré una nota diciendo, bueno, la verdad es que hay trabajo acumulado de soldadura, por ende, yo necesito que el señor Ward se vaya a su puesto donde él permanentemente trabaja como soldador, que es el Taller de Soldadura, y que ocasionalmente íbamos a requerirlo para trabajos de buceo.

La necesidad al final fue tan requerida que prácticamente el señor Ward se la pasó también buceando, atendiendo el proyecto también de... más que de soldadura, atendiendo el proyecto de vástagos, porque se dieron situaciones. En dos ocasiones, dos buzos salieron positivos de COVID, así que la necesidad operativa nos obligaba de todas maneras a usar al señor Ward de buzo, no como soldador.

Así que, como el 9, él tuvo que bucear el 9 de julio, el 11 de julio, que fue posterior a la nota, así que esa nota quizás... o sea, para mí no tenía ninguna relación para poder agarrar al señor Ward y decir que no iba a bucear. Si esa hubiera sido mi intención, yo hubiera podido traer buzo de otra área, de la Industrial, de Gatún, si mi intención fuera agarrar al señor Ward y no ponerlo a bucear.

Así que, como repito, la necesidad operativa es lo que normalmente impera. Actualmente tenemos un problema de convertidores, inversores y tengo personas asignadas al grupo o a talleres que he tenido que sacar y decir, ey, tienes que apoyarme a atender esto. O sea, que la permanencia en un taller no es intocable, o sea, la necesidad operativa es la que define al final si tú tienes que mover una persona para otra área. Así que no es algo que es particular, es algo que se da muy común en las esclusas.

Ricardo Basile: Pero específicamente en este correo sobre el que usted nos ha dado respuesta, usted indicaba o no, para que por favor lo aclare, ¿si mientras duraban esos trabajos en los vástagos el señor Ward no debería ser asignado a labores de buceo?

Belisario Prosper: Sí lo puse así porque había carga de trabajo de soldadura, y él es soldador. El buzo no es un puesto, el buzo es simplemente una capacitación que se da para casualmente hacer reparaciones sumergidas. Y en ese momento se había jubilado el señor Tulio, había carga de soldadura y el único soldado buzo era él, no había otro.

[...]

Ricardo Basile: Muchas gracias señora ponente. ¿Indique el testigo si una decisión como la que usted acaba de explicar, que usted plasmó en ese correo electrónico, con anterioridad usted la había tomado con relación a algún otro empleado en los Talleres de Buceo?

Belisario Prosper: Depende, sí, creo que en alguna ocasión lo hice, porque depende, como dice la señora Lina, a veces me mandan un correo de una esclusa que requieren un personal, a veces me llaman por teléfono, a veces el personal de Operaciones, el Capataz de Operaciones me dice tengo un problema, necesito relevar a fulano porque va para un entrenamiento por una semana, necesito que me mandes un Capataz de Operaciones. ¿Quién estaba calificado fulano? Y yo por teléfono resuelvo.

En este caso eso se había conversado en la reunión de planificación con los capataces y los capataces, ey mándanos un correo sobre eso, porque el correo no fue dirigido a Ward, el correo fue dirigido a los capataces. ¿Cómo llego a Ward? No sé. Fue un correo que nace de la reunión de planificación, donde sí se dice está bien, vamos a hacer estos cambios. Sí, la verdad es que se requiere, el mismo capataz de soldadura me dice tenemos problemas en trabajo de soldadura, Operaciones me está pidiendo que hay que soldar aquí y soldar acá, y nada más tengo los soldadores que están en el proyecto. Y ahí surge... porque en esa reunión se reúne uno para evaluar los recursos y evaluar la carga de trabajo y tomar decisiones.

En esta reunión de planificación surge de que hay esta necesidad, ah, yo voy a mandar un correo, no se preocupe, y yo mandé el correo.

Ricardo Basile: ¿Recuerda usted —con la respuesta que nos acaba de indicar— recuerda usted el nombre de algún otro artesano capacitado como buzo al que usted haya tomado una determinación como esta, indicando que no podía ser asignado a labores de buceo?

Lina Boza: Objeción.

Augusto García: Con su permiso, señor Basile, miembros de la Junta, consideramos que la pregunta no es conducente, el caso es una pregunta muy amplia, muy abstracta. El testigo ya contestó lo que se le preguntó, que fue si anteriormente había tomado esa decisión, él contestó, "creo que sí". Creo que ir más allá es caer en temas que ni siquiera se relacionan directamente con el objeto de este caso y la denuncia concreta que presentaron los compañeros del sindicato.

Ricardo Basile: El objeto de esta denuncia, señora ponente, es determinar si hubo discriminación o no en contra del señor Ward, entendiendo la discriminación de que al señor Ward se le trató de manera distinto [sic] que al resto de los buzos de las esclusas. El señor testigo respondió indicando que él sí había tomado una determinación en el pasado similar a esta, lo dijo en términos generales. Con base a la respuesta que el mismo señor testigo indicó, nosotros le estamos preguntando si lo recuerda, con qué otro trabajador del Taller de Buceo de Miraflores él tomó una determinación similar a esta. Nada más son 9, solamente si lo recuerda, si él no lo recuerda nos lo dirá, pero es una pregunta totalmente pertinente.

Lina Boza: Conteste señor Prosper.

Belisario Prosper: Le contesto en función de lo que recuerdo, porque es una pregunta que me voy a acordar yo de algo puntual. Esto porque tuvo una relevancia y hubo una denuncia y demás. Yo sí recuerdo que he girado instrucciones a todos los buzos en algún momento, donde yo les indicaba a ellos que tienen que reportarse en los talleres, a todos, no ha sido dizque puntualmente con uno, a todos. Ey sabes qué, en el Taller de Buceo hay necesidad en locomotoras así que ustedes se van a reportar es en locomotora, y cuando se dé el buceo en el mediodía ustedes van y atienden, o si es una necesidad importante de buceo.

Decir que emití un correo, la verdad que no lo recuerdo, de forma general y quizás con artesanos de otras áreas porque no es nada más el buzo. Y quiero recalcar que no hubo ni un tema de discriminación porque si no él no hubiera entonces buceado ni el 11, ni el 13, que fueron días posteriores a esa nota.

Ricardo Basile: Pero específicamente un correo como el que usted sí aclaró, en el que usted plasmó una aseveración indicando que el señor Ward no debía ser asignado a labores de buceo mientras duraba el trabajo en los vástagos. A eso me refiero, donde usted decía que una persona no debía ser asignado a labores de buceo, no que se reporten en su taller, sino indicándoles a los otros capataces que X persona no podía ser asignado a buceo, que ya usted nos indicó que eso sí fue lo que usted dijo en el caso del señor Ward, y es lo que queremos aclarar.

Lina Boza: Sí, licenciado.

Augusto García: Señora miembro ponente, nosotros consideramos que el testigo ya respondió a esta pregunta, se está haciendo la misma pregunta de distinta manera.

Ricardo Basile: Señora ponente, lamentablemente el señor Prosper no ha respondido, él acaba de indicar que le respondía que sí él había emitido notas a los trabajadores indicándoles vayan a tal taller, y si se les requiere, van a bucear. Yo lo que lo único que necesito aclarar y lo que quiero aclarar no surge de algo que yo estoy presentando, sino que el señor testigo ya declaró que ese correo indicaba taxativamente que el señor Ward no podía ser asignado a labores de buceo mientras duraran los trabajos en los vástagos RSV. Mi pregunta es si una decisión o una orden de ese mismo tenor con otros trabajadores del Taller de Buceo, él la había tomado con anterioridad, todavía no la ha aclarado.

Lina Boza: Conteste señor Prosper.

Belisario Prosper: No recuerdo que haya mandado una nota a un buzo diciendo particularmente tú no puedes bucear, no lo recuerdo.

Ricardo Basile: ¿Y a los capataces, no a los buzos, sino a los capataces?

Belisario Prosper: A los capataces de alguien puntual, nuevamente respondo, no de buzo, puede ser otra persona. Casualidad que era Ward. Y, nuevamente recalco, ya después de eso el buceó.

Ricardo Basile: ¿En ese mismo período de tiempo, indique el testigo si se incorporaron a las actividades de buceo de las Esclusas, buzos de la División Industrial?

Belisario Prosper: Creo que al final porque... en realidad no me acuerdo, esa es una pregunta muy puntual, remontarme a esa fecha. Creo que al final hubo algo, porque gente que salió con pandemia e inclusive Ward se unía al equipo, y con todo que él se unía faltaba gente para terminar el proyecto. Pero también me acuerdo que Ward también al final tuvo que ser asignado al proyecto porque no iban a completar, independientemente de la carga de soldadura.

Ricardo Basile: En la foja 123 del expediente, en el último párrafo, la respuesta que usted dio a la investigadora de la Junta con relación a que si durante el período comprendido del 6 de julio de 2020 al 15 de octubre de 2020, el señor Ward realizó los trabajos en los vástagos de las válvulas RSV y usted indicó que no tenía certeza de que el señor hubiese realizado ese trabajo específico.

La pregunta es si había una necesidad en ese proyecto o en esos trabajos, que usted bien nos ha explicado, para que nos aclare. Usted toma esa decisión administrando los recursos de mantenimiento, pero luego cuando se le pregunta al respecto, usted indica que no tiene la certeza de que el señor entonces estaba haciendo esos trabajos. ¿Nos puede aclarar esa situación, por favor?

Belisario Prosper: Ok. Resulta que en ese proyecto el proceso de soldadura que se realiza ahí era un proceso delicado. Entonces, en ese proceso de soldadura ya tenían a alguien asignado que era el que estaba haciendo el trabajo de soldadura en la RSV. Sin embargo, la carga de trabajo de soldadura no era nada más ese proyecto. Todos los otros trabajos que se atienden por emergencia operativa y demás, es una carga de trabajo que no se podía atender y que requería entonces que alguien la atendiera. El capataz en su momento me dijo, yo prefiero mejor dejar al señor Ulises Gordon, que tienen mucha más experiencia, y que poner a Ward a soldar ahí. Así que al final no sé, yo no tengo... porque él me dijo eso, yo no sé si él lo puso a soldar algo en un vástago o no, pero sí sé que estuvo atendiendo otros trabajos de soldadura. Muy pocos, porque al final él tuvo que participar también del proyecto como buzo, así que si yo saco el historial de las horas que él buceó, fueron tantas que yo digo, guao, este señor pareciera que poco fue lo que soldó, porque tuvo muy metido en el Taller de Buzo.

Hago la aclaración esta, ¿por qué? Un soldador, en teoría maneja varios procesos de soldadura, TIG, MIG y etcétera. Y a veces se tienen que certificar en esos procesos. No significa que los 4 soldadores que yo tengo manejan los mismos procesos al mismo nivel, hay destrezas. Por ejemplo, yo estuve en Agua *Clara en un proyecto de reparación del sistema de incendio donde mandamos como a 7 soldadores a certificarse y nada más pasaron 2. Un permanente y un PDT, en un proceso. Entonces, en un trabajo de soldadura a veces el capataz dice, mejor pongo a alguien que ya tiene una destreza y probablemente no lo puso. Por eso yo dije, no tengo la certeza de que él haya soldado vástagos; lo que sí tengo la certeza es que trabajó instalando los vástagos como buzo, eso si lo tengo, sí sé porque me decían Ward va a trabajar como buzo, yo no tengo problema, dele, si no hay personal.*

Ricardo Basile: A foja 124 del documento que tiene de presente, en el párrafo 8 y 9 la investigadora de la Junta le preguntó: ¿Qué beneficio puede existir el hecho de que un trabajador siendo soldador realice funciones de buceo? Y usted respondió el beneficio es recibir una remuneración bastante adicional. ¿Usted puede explicarnos un poco mejor esa respuesta por favor?

Belisario Prosper: OK, la pregunta o la respuesta está enfocada era... yo la enfoqué en que ella me estaba preguntando en forma monetaria. Obviamente, un buzo... un artesano, no tiene que ser buzo, en realidad no es artesano MG-10. Cuando bucea él recibe una remuneración por el trabajo este que hace, que es un trabajo de mucho riesgo, y pienso que por eso es la remuneración adicional, se le paga bastante más.

Ricardo Basile: Ya usted nos explicó si anteriormente usted había enviado... a los hechos que ocurrieron, si había enviado un correo similar indicando que por un período de tiempo o de trabajo en particular, un artesano no podía ser asignado a las labores de buceo. Ahora le pregunto: ¿Después de la situación de la que estamos conversando, con posterioridad a esto de los vástagos y los trabajos que se hicieron, usted en ejercicio de sus funciones como capataz o como supervisor de Mantenimiento, ha tenido que emitir alguna instrucción a los capataces con respecto a que uno o más trabajadores capacitados como buzo no deben ser asignados a labor de buceo?

> *Belisario Prosper: No, porque eso no es común. Un proyecto como ese no se da siempre, la necesidad no es la misma ahora, entonces eso no fue algo que es frecuente, eso no es común; más se dan en temas operativos porque Operaciones tiene sus recursos finitos, no es como Mantenimiento que yo puedo mover craftman o artesanos en diferentes talleres. Operaciones cuando pide un recurso, como ellos tienen su staff fijo, eso sí es común; ey, necesito que mandes a fulano, ¿ey, sabes qué? Fulano no se va a mantener acá y lo requiero acá por la necesidad operativa, te voy a mandar a mengano. Eso se da más con Operaciones, en Mantenimiento es poco lo que se da.*
>
> (Lo resaltado es nuestro).

De las manifestaciones vertidas por el señor Belisario Prosper se desprende que, aparentemente, el señor Ward no agotó las instancias al no hablar con su persona, lo que lo llevó a usar su derecho como Representante Exclusivo a que se subsanara una condición insegura e insalubre. Por otro lado, en su declaración se presentan inconsistencias, al ser cuestionado sobre la adopción de medidas similares sobre otros trabajadores; en principio aseveró haber tomado medidas similares, posteriormente no pudo identificar de manera precisa los casos y personas que habían sido objetos de estas.

También se desprende de las declaraciones que, aunque se empleó la necesidad operativa como una razón para limitar las asignaciones como buzo al señor Ward por la carga de trabajo en el taller de soldadura, al final y, pese a la instrucción del supervisor Prosper, la necesidad operativa real se refería a las actividades de buceo, lo que contrasta con el testimonio del señor Ward en el sentido de que el trabajo asignado en soldadura eran trabajos rutinarios o trabajos de mantenimiento básico de la planta y que posterior a la disposición adoptada por el Supervisor Prosper, cuando no se completaba la cuadrilla (de buceo), el capataz Eric Barreto solicitaba apoyo a la División Industrial de Buzos, a pesar de que él se encontraba en la planta.

En este sentido, también en la investigación de la JRL el trabajador Ward afirmó lo siguiente (f.106):

> ... *Investigadora: Según su leal saber y entender, ¿cuál fue el resultado de haber presentado una denuncia por condiciones inseguras o insalubres ante el Administrador de la Autoridad del Canal de Panamá?*
>
> *Entrevistado: Como resultado a la presentación de la denuncia por condiciones inseguras o insalubres ante el Administrador de la Autoridad del Canal de Panamá, he tenido represalia directa, ya que la carta ante el Administrador la presenté el 4 de julio de 2020, y el 6 de julio de 2020, el supervisor Belisario Prosper envió un correo a los capataces de la Esclusa de Miraflores, en donde señala que por darle prioridad a los trabajos de soldadura del proyecto de RSV, requería reforzar la cuadrilla con mi persona, todos los días hasta finalizar el proyecto de vástagos de las válvulas RSV. Y el supervisor Prosper indicó que solo podía bucear en casos de emergencia.*
>
> *Investigadora: ¿Qué tiempo estuvo usted asignado en los trabajos de los vástagos de las válvulas RSV?*
>
> *Entrevistado: Bueno, nunca estuve asignado a ese trabajo. El proyecto de vástagos inició en 5 de febrero de 2020, el cual generó sobretiempo y no participé en ningunos de estos trabajos. **Si me pregunta qué hice durante todo este tiempo que estuve asignado en el taller de soldadura, le puedo indicar que hice todo menos un trabajo en los vástagos de las válvulas RSV.***
>
> *Investigadora: ¿Después de julio de 2020, con qué periodicidad usted realizó funciones de buceo?*
>
> Entrevistado: Después del mes de julio de 2020, yo realizaba funciones de buceo cuando no se podía completar la cuadrilla, después de solicitar buzos a la División Industrial. Yo era el sustituto de los sustitutos, cuando antes no era así porque yo estaba en la rotación. En el Taller son 9 buzos y yo era el único que estaba en esa condición.
> (Lo resaltado es nuestro).

Sobre este punto es importante señalar que las asignaciones de buceo representan un ingreso adicional al trabajador y así quedó consignado en el acto de audiencia cuando, a pregunta del Sindicato, el Supervisor Prosper se refirió a esta cuestión de la siguiente manera (f.304):

... Ricardo Basile: A foja 124 del documento que tiene de presente, en el párrafo 8 y 9 la investigadora de la Junta le preguntó: ¿Qué beneficio puede existir el hecho de que un trabajador siendo soldador realice funciones de buceo? Y usted respondió el beneficio es recibir una remuneración bastante adicional. ¿Usted puede explicarnos un poco mejor esa respuesta por favor?

Belisario Prosper: OK, la pregunta o la respuesta está enfocada era... yo la enfoqué en que ella me estaba preguntando en forma monetaria. Obviamente, un buzo... un artesano, no tiene que ser buzo, en realidad no es artesano MG-10. Cuando bucea él recibe una remuneración por el trabajo este que hace, que es un trabajo de mucho riesgo, y pienso que por eso es la remuneración adicional, se le paga bastante más.
(Lo resaltado es nuestro)

Al ser interrogado por el señor Ricardo Basile, el trabajador Ward testificó lo siguiente (fs.308-309):

... Ricardo Basile: En la foja 106, párrafo 11, cuando la investigadora le preguntó si usted estuvo asignado a los trabajos de vástagos de las válvulas RSV, usted indicó que nunca estuvo asignado en este trabajo y que el proyecto generó sobretiempo y que no participó en ninguno de esos trabajos. ¿Nos puede ampliar esa respuesta por favor?

Luis Ward: Eso es correcto. No participé, no se me asignó ese trabajo. Ese trabajo recibió premios, también el personal trabajó en sobretiempo y mi trabajo asignado en soldadura eran trabajos rutinarios o trabajos de mantenimiento básico de la planta.

Ricardo Basile: Posteriormente, en esa misma foja, la investigadora de la Junta le preguntó si después de julio de 2020, con qué periodicidad usted realizó funciones de buceo. Y usted respondió que después del mes de julio de 2020 usted realizaba las funciones de buceo cuando no se podía completar la cuadrilla y después de solicitar buzos a la División Industrial. Y usted indicó en esa misma respuesta que usted era el sustituto de los sustitutos.

¿Si, por favor, nos puede explicar a qué se refiere con esa aseveración?

Luis Ward: Eso es correcto. Cuando no se completaba la cuadrilla, el capataz Eric Barreto solicitaba apoyo a la División Industrial INM de Buzos, a pesar de que yo estaba en la planta. Cuando la División Industrial no podía suplirlo de buzos, entonces él me llamaba a mí, por eso es que hago mención que yo era el sustituto de los sustitutos.

Ricardo Basile: ¿Esa situación que usted acaba de escribir, había ocurrido con anterioridad en el taller de buceo?

Luis Ward: No, que yo tenga conocimiento, nunca ha sucedido.

Ricardo Basile: ¿Y posterior ha ocurrido en algún momento?

Luis Ward: No ha vuelto a ocurrir.

[...]

Ricardo Basile: A foja 106 del documento que tiene presente, en el párrafo 8 la investigadora de la Junta de Relaciones Laborales le preguntó cuál fue el resultado de haber presentado una denuncia por condiciones inseguras en salud ante el Administrador; y en el siguiente párrafo usted indico que recibió una represalia directa. ¿puede explicar a la sala a que se refiere y ampliar lo que plasmo en su respuesta?

Luis Ward: OK, al enviar la carta fechada 4 de julio del 202 al Doctor Ricaurte Vásquez, Administrador del Canal de Panamá, el día 6 de julio recibo la directriz de mi capataz que debía presentarme al taller de soldadura y que no podía participar en las operaciones de buceo, en caso solo de emergencia. Yo le pregunte que a que se debía esta asignación, solo me dijo que era una orden del ingeniero Belisario Prosper. Yo acate la orden y me reporte con mi líder de soldadura, el señor Arcadio Santos. El señor Arcadio Santos me asigno un trabajo de soldadura en el taller. Luego fui a donde el señor Valentín Sánchez, que era el capataz y le pregunte y el me mostro el correo donde el ingeniero Prosper me asignaba directamente a los trabajos de confección de vástagos de válvula ascendente, del cual hago mención que no trabaje ningún, a pesar de mi alta capacitación y mis altas estudios referentes a soldadura y toda mi experiencia externa e interna dentro del Canal.

[...]

Ricardo Basile: A foja 107, cuando la investigadora en el primer párrafo le pregunto si usted consideraba que el haber presentado una denuncia por condiciones inseguras o insalubres ante el Administrador haba sido motivo de discriminación o para que los disciplinen de alguna forma y que, si usted lo consideraba afirmativo, que explicara su respuesta. Y usted indico que si porque era fácil reforzar la cuadrilla de soldadura con otro soldador que es la cuadrilla de buzos de otra división. ¿si nos puede explicar y ampliar esa respuesta que usted iba a la investigadora de la junta, por favor?

Luis Ward: Ok. Mi respuesta va dirigida en las siguientes líneas: capacitar o mantener capacitado un buzo anualmente por el periodo que este activo, inicialmente tiene un valor, un costo para la empresa. Luego de eso, son reducidos a la cantidad de buzos versus la cantidad de trabajo que se realiza en los dos distritítos atlántico y pacifico. Comparado a la cantidad de soldadores que se encuentran o se encuentran activos en la empresa y los que se encuentran esperando una oportunidad, es para mi entender más fácil poner a una persona en un pago por relevo o en una posición como soldador, que entrenar a un buzo por el tiempo y costo.

En cuanto a la carta de fecha 4 de julio, el trabajador Luis Ward, a pregunta por parte del miembro ponente, respondió (f.311):

Lina Boza: Yo sí le voy a hacer una pregunta al señor Ward. Usted hace una carta al doctor Vásquez el 4 de julio, el 6 de julio se toma la decisión de trasladarlo a usted, de la sección de buzos a la sección de soldadura, que es donde está su puesto permanente. ¿Usted sintió que usted fue discriminado por esa carta que usted le emitió al doctor Vásquez?

Luis Ward: 100% seguro.

Lina Boza: ¿Usted cree que el correo en Canal realmente funciona tan rápido?

Luis Ward: 100% seguro.

[...]

Lina Boza: ¿Cuántas veces usted buceó después de esa carta del 4 de julio?

Luis Ward: En estos momentos no tengo el conteo de cuántos buceos realicé posterior a la carta. Lo que sí puedo ampliar es que, en la mañana de esa semana del 6 de julio, el señor Sandoval y el que era en esos momentos los higienistas se me acercaron y me hicieron el comentario, porque esa carta estaba dirigida al doctor Ricaurte Vásquez y estaba en copia a otras personas, no estaba dirigida directamente solo a él, así que había otras personas copiadas en ese correo. Así que la información para mi entender sí viajó rápido. No sé si la habrá visto directamente el administrador ese día, pero sí las otras personas que estaban copiadas en el correo.

Lina Boza: ¿Quiénes eran las otras personas que estaban copiadas?

Luis Ward: Si la memoria no me falla, el señor Iván Lasso, el señor Sandoval, Vargas, que era en su momento el gerente de Seguridad Ocupacional.

Lina Boza: Gente que no son de la División de Esclusas.

Luis Ward: Correcto. Bueno, el señor Lasso...

Lina Boza: El señor Lasso sí era en ese momento el gerente de la División.

Luis Ward: Sí. De la División. [...]

Frente a estos hechos, la Administración alegó en su defensa su derecho a asignar trabajo de acuerdo al numeral 2 del Artículo 100 de la Ley Orgánica de la ACP, al mismo tiempo que refirió que la instrucción al señor Luis Ward a retomar al 100% sus labores de soldador fue para reforzar la cuadrilla de soldadura y así lograr culminar satisfactoriamente el proyecto pendiente, destacando que el señor Ward realizaría funciones propias de su puesto de Soldador MG-10, tal y como lo describe su descripción de puesto, como refuerzo en la cuadrilla de soldadura hasta la culminación del proyecto específico y prioritario para esta unidad.

Que la comunicación del Supervisor Belisario Prosper no es más que una asignación de trabajo respaldada en la necesidad operativa del Canal, específicamente, en la terminación del proyecto de los vástagos en la RSV, cuya urgencia era de conocimiento de la unidad, por lo cual se hizo necesario que el señor Ward reforzara la cuadrilla de soldadura.

Según la ACP, la decisión tomada era necesaria para la culminación efectiva del proyecto, incluso para la seguridad de los trabajadores que efectúan tareas de buceo, es decir, también para el señor Ward, y beneficiosa para la operación segura, continua y eficiente del Canal, lo cual es el objetivo fundamental de la ACP, según lo que dicta su Ley Orgánica y el mandato constitucional.

Para la ACP, el sindicato preparó una argumentación para mostrar una connotación distinta, equivocada a decisiones objetivas que tomó la Administración ante una necesidad imperante operacional, vinculando los eventos que involucran al señor Ward, su asignación de trabajo como soldador y la posibilidad de que realice funciones como buzo, con su calidad de representante sindical del PAMTC y gestiones acordes a su posición, al ser este parte del sindicato, como lo es interponer denuncias sobre condiciones de trabajo son inseguras.

En sus alegatos iniciales, la ACP también enfatizó que el señor Ward durante este período participó de más de 24 asignaciones de buceo durante este rango de tiempo, empezando estas tan solo 2 días después de la fecha de envío del correo electrónico del supervisor Prosper, es decir, a pesar de mantenerse la necesidad de soldadores en calidad de refuerzo en el Taller de Soldadura por el proyecto especial; en caso de requerirse el personal por razones operativas, la Administración asignó las funciones que fueron necesarias de forma objetiva, manejando el recurso que tenía a su disposición que, al momento producto de la pandemia COVID-19 era escaso, siendo esta, además, su prerrogativa y derecho irrenunciable.

Consta, efectivamente, en el expediente, la nota CHR-21-166 de 25 de febrero de 2021 suscrita por la licenciada Dalva Arosemena en su calidad de Gerente de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos, en la que se dejó constancia de las asignaciones comprendidas entre julio de 2020 y enero de 2021(fs.130-131). Es importante señalar que el periodo en que ocurren los hechos denunciados es entre septiembre y octubre de 2020.

Para la determinación de si el hecho descrito por el PAMTC constituye o no una práctica laboral desleal, es necesario verificar si el procedimiento seguido al señor Luis Ward por conducto del señor Prosper, donde se ordena ser excluido de toda actividad de buceo, salvo emergencia descritas en los párrafos que anteceden, se ajustó o no al marco regulatorio.

Es innegable el derecho de la ACP, contenido en el Artículo 100, numeral 3 de la Ley Orgánica de la ACP, respecto a **asignar trabajo**, tomar decisiones respecto a contrataciones de terceros y **determinar el personal necesario para las actividades relacionadas con el funcionamiento del Canal,** que se desarrolla en el Artículo 11 de su Reglamento de Relaciones Laborales, que **contempla específicamente la facultad de determinar el trabajo y las tareas inherentes al mismo.**

No obstante, no puede perder de vista la JRL que esta disputa no se plantea sobre el derecho de efectuar la asignación, sino sobre el cambio en la asignación o limitación en funciones; se plantea como una consecuencia de la interposición del trabajador de una denuncia, constituyendo no solo ejercicio de un derecho, sino también un acto de discriminación, lo que nos lleva a ponderar el contexto general en que ocurrió el acto.

Para esto es importante precisar algunas situaciones respecto a la asignación de las funciones de buceo, punto neurálgico de la disputa. Hemos indicado antes que el trabajador señaló que la decisión del señor Prosper lo colocó en la posición de ser requerido para este

tipo de trabajos solo cuando no se podía completar la cuadrilla y después de solicitar buzos a la División Industrial, en palabras del señor Ward, era el sustituto de los sustitutos.

Sobre este punto, la ACP aportó el testimonio del señor Carlos Patterson quien, respecto a la figura de la rotación de los buzos en la unidad de mantenimiento, señaló lo siguiente:

> *Augusto García: ¿Señor Patterson, podría usted explicarnos cómo opera la rotación de los buzos en la unidad de mantenimiento?*
>
> *Carlos Patterson: OK, la rotación depende, si no tenemos un superávit de buzos o de personal capacitado como para hacer operaciones de buzo, no hay necesidad de una rotación. Por ejemplo, en este momento tenemos lo suficiente para tener una cuadrilla de buzos y no hay excedente como para tener un segundo grupo de buzos asignados al taller, sino que no hay. Así que solamente están las personas que están dedicadas al taller, en ese momento no habría una rotación, pero en años pasados hemos tenido mayor cantidad de personas y hay suficiente hasta de 2 cuadrillas, en ocasiones.*
>
> *Bajo esa circunstancia, entonces hay una rotación y esa rotación no es para equidad, esa rotación es para que haya la capacitación o la experiencia de realizar diferentes pasos y actividades internas de lo que es la cuadrilla de buzos y, después que tienes esa experiencia, porque también tienen que estar haciendo el trabajo de buceo para lograr esa experiencia, luego tienes que mantener esa experiencia. Entonces es una buena idea que la gente se mantenga al corriente.*
>
> *Establecida entonces la necesidad, porque también puede ser que en un momento dado el personal se asigne, por ejemplo para un overhall, y se asignan como artesanos y también como buzos, pero en diferentes ocasiones el Taller de Buzo se queda sin personal del todo porque están en otra esclusa y por 10 días van a estar trabajando en la otra esclusa, así que resulta ser que cuando sí existe la cantidad de personal para tener una rotación, entonces al personal se le asigna un número de posición del 1 hasta el número de buzos que haya y luego se asignan a la cuadrilla básica al taller y cuando existe una asignación durante la semana se va la cuadrilla a trabajar en esas posiciones 1, 2, 3 y 4.*
>
> *Cuando cambia el mes, una vez al mes entonces se corre la posición número 2 a la número 1, la número 1 pasa a la última posición, dependiendo del tamaño del grupo, y entonces cada cual hace lo que es la posición 1, la posición 2, la 3 y la 4. Eso sucede si está la persona con su numeral de posición disponible, porque no necesariamente va a estar disponible, si esa persona está en otro taller y lo que está haciendo en el otro taller es de mayor importancia en ese momento para ese taller, entonces esa persona no está disponible y la siguiente persona que está con el número de posición que sigue asume la responsabilidad.*
>
> Cuando la persona regresa y está disponible y hay una oportunidad para él, él es el siguiente que entra y entra en la posición que le toca. Así que esto ocurre repetitivamente mes a mes, cuando hay la necesidad de que haya una rotación y cuando el personal está disponible.
>
> (Énfasis de la Junta).

Sobre este aspecto, también el propio trabajador Ward indicó:

> *Investigadora: ¿Cómo se determina cuándo usted realiza funciones de buzo y cuándo hace funciones de soldador?*
> *10.5*
>
> *Entrevistado: Existe una rotación en el taller de buzo, que va de acuerdo a las posiciones. Esa rotación va cambiando de mes en mes. La posición No.1 dura un mes, al mes siguiente eres la posición No.2, y en el tercer mes eres la posición no.3, y así sucesivamente y esto va a depender los buzos activos o disponibles, ya sea porque están en condiciones, o están en otra asignación o puesto. Cada posición dentro del taller de buzos tiene responsabilidades y funciones. Esto garantiza la equidad como está dispuesto en el artículo 3 de Reglamento de Administración de Personal, ya que es un diferencial que se paga al trabajador por la exposición al peligro y esto evita favoritismo y que es una práctica que tiene más de 10 años.*

También el testigo José Villa, a pregunta del señor Ricardo Basile, referida *a la carta de 4 de julio de 2020 a que usted se refiere en su nota en la primera página, 4 de julio de 1020 que el señor Ward presentó ante el administrador. ¿Sobre qué trataba ese documento*? Entre otros aspectos señaló lo siguiente:

[...]

Ahora, al hacer eso nos limitaste a la cuadrilla y cuando nos damos de cuenta Ward nunca participó realmente en la reparación de la [ininteligible] que decía Prosper. Entonces, ahora quieres decir después, busca la excusa no es que... no me acuerdo el nombre, ese soldador es más calificado, eso es falso. Ward venía a la Industrial y está soldando, o sea, Ward es un buzo calificado, Ward es uno de los mejores buzos que tenemos nosotros bajo el agua soldando. Entonces, yo considero que no había necesidad de hacer lo que se hizo, si verdaderamente había necesidad operativa se pudo traer un buzo de otra sección, porque un soldador de otra sección llenar el vacío, entonces a la vez sacaste a Ward de la rotación de buceo y después por ahí Patterson dice en todos estos papeles que él nos está cuidando, eso es totalmente falso. La cuadrilla de la Industrial... el Canal de Panamá tiene 4 cuadrillas de buceo: dos de escusas, Atlántico, Pacífico; y tiene dos de la División Industrial, que unos están en el lago de Gatún y otro están en el lago de Miraflores. Ahí es donde están las dos cámaras hiperbáricas.

¿Qué sucede? Estas cuadrillas trabajan corrido: ellos trabajan 10 por 4; 10 días corridos, 4 días libres. Entonces, esos 10 días se bucea de corrido porque la norma de buceo te dice que el buzo aquí adquiere nitrógeno y necesitas 12 horas para liberarlo, y puede seguir buceando indefinidamente. Eso no afecta al buceo, eso es totalmente falso que nos están cuidando, como dicen más adelante las notas estas. Así que el castigo que se le hizo a Ward fue tratar de hacer un castigo ejemplar y con el resto de nosotros. Y también a nivel sindical porque en ese año ocurrieron tantas cosas también, y este fue el preámbulo de eso, de coaccionarnos, limitarnos, de que si tú quieres bucear entonces te voy a hacer esto, te voy a hacer lo otro.

*Ahora, a Ward, ahí dice que hizo 24 buceos, pero eso es falso, si tú estás... **nosotros tenemos una rotación mensual. ¿Por qué? Basándonos en el contrato colectivo, de que haya equidad en los buceos, como dice la misma norma. Eso se rompió en ese momento y ellos mismos, el señor Patterson, principalmente con el señor trataron de romperlo y dar el buceo como si fuera un premio, no una necesidad operativa, porque el buzo hace un trabajo de inspecciones sumergido, o sea, no es un premio, el buceo no es un premio. Claro, la posición de buzo en la División de Esclusas a diferencia de la Industrial no tiene una agenda, pero por eso tenemos la rotación para que se haga una equidad en los buceos, de esa manera no se hizo y verdaderamente se perjudica la economía del buzo.***

¿Por qué? Yo soy uno, por ejemplo, yo pago gimnasio privado, ¿por qué? Porque salir de la esclusa y venir acá a esta área de Balboa es problemático. Así que yo pago gimnasio privado, la empresa no me paga gimnasio privado, eso sale de mis monumentos y casi la mayoría de nosotros lo hacemos. ¿Por qué? Porque nos exigen mantenernos en forma, o sea, si ya la empresa me dice Villa tienes que pasar pruebas, yo tengo que estar apto para pasar mis pruebas, porque eso es parte de la regulación en nosotros, así que un buzo tiene que mantenerse fit. Entonces, al hacer esto tú perjudicas, porque la empresa no me dice a mí coge tanto para entrenar o coge tanto para hacer eso, eso sale de nosotros mismos.
(Énfasis de la JRL)

Puede apreciar la JRL, que cada uno de estos testimonios señalan una forma de efectuar el trabajo y las asignaciones, para la ACP lo importante es preservar la experiencia de los trabajadores en esta especialidad de buceo; para los trabajadores que la realizan el principio se refiere a la equidad en la rotación de asignaciones, en cualquiera de los casos se observa una forma de hacer el trabajo cuyo curso rutinario fue alterado por la instrucción del señor Prosper y esa alteración ocurre únicamente respecto al trabajador Ward que es quien tres días antes había presentado la denuncia sobre condiciones inseguras/insalubres ante el Administrador.

Ahora bien, tomando de base que la instrucción habida ciertamente pudiera obedecer a una necesidad operativa, fácilmente la ACP hubiese podido acreditar las asignaciones al señor Ward en los trabajos de los vástagos RSV, no obstante, tanto las declaraciones del trabajador Ward, como documentos aportados por este que corren de folio 110 a 113 incluyen durante este periodo asignaciones como:

- Destrancar dos válvulas del monitor FF 650
- OT exclusiva para trabajadores de APO
- Apoyo a Taller Auxiliar
- Labores de preparación para reacondicionamiento

Respecto a este punto, Belisario Prosper declaró ante la JRL que:

> Augusto García: En el correo del 6 de julio usted menciona y leo textualmente dice: Con la pandemia tenemos atrasado este proyecto y requiero que refuercen la cuadrilla con el señor Ward todos los días hasta finalizar. ¿Nos puede usted, por favor, explicar por qué razón usted giro a esa instrucción de reforzar la cuadrilla con el señor Ward?
>
> Belisario Prosper: Sí, la cuadrilla soldadores atiende proyectos y atiende también trabajos en toda la planta. En *este caso en particular la intención original era que él fuera directamente allá para avanzar en este proyecto o tratar de que pudiéramos atender que de repente, hasta dos vástagos a la vez. Lo cierto es que al final, como mencioné anteriormente, el capataz de alguna manera él tomó la decisión y de repente el señor Ward no necesariamente estuvo trabajando directamente en la soldadura de ese proyecto, debido a que como le expliqué, en los procesos de soldadura hay gente que tiene más destreza y prefiere el capataz a veces ponerlos en un punto o en otro, él mueve a la gente a discreción*, pero lo cierto era que la carga de trabajo de trabajo de soldadura requerida, se había incrementado notablemente.
> (Lo resaltado es de la JRL),

Observa esta JRL, que la secuencia de hechos en el expediente permite deducir rectamente que la consecuencia de la instrucción impartida por el señor Prosper, al limitar la participación del trabajador Luis Ward en las asignaciones como buzo, resulta en una acto discriminatorio de otra forma, que surge de manera inmediata y posterior al ejercicio de actividades de carácter sindical por parte del señor Ward, en este caso, la presentación de una carta al Administrador en la que se detallan condiciones inseguras/insalubres del Taller de Soldadura.

Sobre este punto, es importante señalar que la Ley Orgánica de la ACP tutela el derecho de los representantes exclusivos a actuar en defensa de los intereses de los trabajadores sin temor.

Un cambio repentino de las asignaciones de un trabajador, tras la presentación de una denuncia sugiere un intento de intimidación hacia el trabajador, que efectúa labores de representación, máxime cuando del grupo de trabajadores asignados a estas labores, fue a este trabajador (representante sindical) el único al que se le hizo la limitación; el hecho de que fue asignado a otras labores después de haber formulado una denuncia puede considerarse como una coerción encubierta para desincentivar la labor sindical y el derecho a la denuncia.

Recalcamos que la formulación de una denuncia sobre condiciones insalubres, por parte del señor Ward, es un ejercicio legítimo de sus funciones como representante y el hecho de que, tras esta acción, lo hayan cambiado en sus asignaciones, se configura en una forma de discriminación, limitando la posibilidad de acceder a las remuneraciones adicionales, por el trabajo de buceo.

La suma secuencia en que se originaron los hechos, los documentos presentados, entre otros, la copia de la denuncia por condiciones inseguras e insalubres, copia del correo electrónico enviado por el señor Prosper, copia de las asignaciones de trabajos de rutina al señor Ward al momento de sacarlo de la rotación de buceo, así como los testimonios vertidos en el acto de audiencia, permiten a esta JRL concluir —con base en la preponderancia de la prueba— que se ha acreditado en el presente proceso que la ACP en la figura del Supervisor Belisario Prosper incurrió en las prácticas laborales desleales tipificadas en los numerales 1, 4 y 8 del Artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, en concordancia con el Artículo 95, numeral 1 y el Artículo 97, numerales 1 y 3 de este mismo cuerpo legal, toda vez y como consecuencia de la **nota de fecha 4 de julio de 2020**, dirigida por el señor Luis Ward (RE) al Administrador del Canal de Panamá, donde pone en conocimiento las condiciones inseguras e insalubres. El **6 de julio de 2020** el señor Prosper envió un correo electrónico por medio del cual se estableció que el señor Luis Ward no podía ser asignado a actividades de buceo, salvo emergencias.

Esta resolución se fundamenta en los siguientes aspectos claves:

La JRL confirma que los hechos evaluados en el proceso constituyen **prácticas laborales desleales** por parte de la ACP, específicamente las tipificadas en los numerales 1, 4 y 8 del Artículo 108 de su Ley Orgánica. Estas prácticas implican:

- **Acciones discriminatorias** contra el señor Luis Ward por haber cumplido con su deber y derecho de reportar condiciones laborales inseguras e insalubres.
- **Restricciones injustificadas a sus asignaciones laborales** (limitación en la asignación de actividades de buceo), que impactan su estabilidad, dignidad y desarrollo profesional.
- **Interferencia en la garantía de condiciones de trabajo seguras y justas** contraviniendo las disposiciones legales.

Esta decisión refuerza la importancia de salvaguardar lo estatuido en la Ley Orgánica, como un principio amplio de no discriminación en ninguna forma a los trabajadores que denuncian condiciones laborales inadecuadas. El señor Luis Ward, al informar sobre situaciones de inseguridad e insalubridad, actuó en el marco de sus derechos y bajo el amparo de las normas que regulan las relaciones laborales en la ACP, tanto la Ley Orgánica como la convención colectiva.

Las acciones discriminatorias sufridas por el señor Ward, evidenciadas en las instrucciones del señor Prosper, tienen el potencial de enviar un mensaje desalentador hacia otros trabajadores que deseen reportar irregularidades, socavando el espíritu de transparencia y cuidado de la salud y seguridad en el ámbito laboral.

La Ley Orgánica de la ACP establece claramente que la Autoridad está obligada a:

- *Proveer condiciones de trabajo seguras, salubres y dignas para todos sus colaboradores.*
- *Abstenerse de cualquier acto que pueda interpretarse como discriminación, represalia o limitación de derechos.* (Cfr. Artículos 11, 85.6 y 87).

La JRL ha considerado que las acciones del Supervisor Prosper ignoraron esta obligación, y al mismo tiempo enviaron un mensaje de discriminación hacia aquellos trabajadores que buscan garantizar el cumplimiento de estas condiciones de trabajo seguras.

Es importante para esta JRL destacar que el ejercicio de las actividades sindicales está protegido en la Constitución y en la Ley Orgánica de la ACP; en este sentido, las denuncias de irregularidades deben ser vistas como una contribución al bienestar colectivo y no como un motivo para ser discriminado.

A juicio de esta instancia y de las razones anotadas anteriormente, existen elementos con los que el denunciante pudo demostrar que existió un acto de discriminación y violación a sus condiciones de trabajo, que se prueba por la conexión entre la carta enviada por el trabajador y el acto **posterior** del supervisor, que generó cambios negativos en sus condiciones laborales, tales como un cambio injustificado en la *rotación equitativa para actividades/trabajos de buceo, limitando su capacidad para realizar dichos trabajos de buceo* y, por ende, afectando la posibilidad de recibir el pago diferencial estipulado en el artículo 26 de la convención colectiva, toda vez que se ordenó su retorno a su puesto habitual.

Dicho lo anterior, pasa la JRL al examen de los remedios solicitados por el sindicato a saber:

1. **Que la JRL declare lo ha actuado por parte de la ACP como una PLD.**

La JRL considera que quedó demostrado en el proceso la existencia de prácticas laborales desleales ya si será declarado en la parte resolutiva de esta Decisión.

2. Que la JRL ordene a la ACP no volver a incurrir en este tipo de prácticas.

   Considera la JRL que hay lugar a este remedio, de conformidad con lo establecido en el numeral 5 del Artículo 115 de la Ley Orgánica de la ACP.

3. Que la JRL le ordene a la ACP de dejar sin efecto la orden dada por el señor Prosper de excluir al señor Ward de todas las actividades de buceo.

Esta solicitud interfiere con los derechos de la Administración contenidos en el Artículo 100, numeral 3 de la Ley Orgánica y desarrollado en el Artículo 11 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP.

4. Que la JRL le ordene a la ACP relevar al señor Prosper de todas sus responsabilidades relacionadas con las relaciones laborales, hasta que sea debidamente capacitado en estos temas, para evitar mayores perjuicios a los representantes del RE de las esclusas en Miraflores.

Esta solicitud interfiere con los derechos de la Administración contenidos en el Artículo 100 de la Ley Orgánica y desarrollados en el Artículo 11 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP.

5. Que la JRL le ordene a la ACP pagarle al sindicato todos los costos, gastos y honorarios en los que ha incurrido por la presentación y trámite de la presente denuncia, así como los que se desprenden de ella, como los recursos ante la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia de la República Panamá, entre otros.

Estima la JRL que no hay lugar al pago de costos y honorarios al sindicato, puesto que el trámite de este proceso se ha verificado a través de los representantes sindicales de la organización en funciones autorizadas de representación, de acuerdo con lo prescrito en la Ley Orgánica en sus Artículos 97 y 99.

6. Que se le ordene a la ACP publicar la Decisión de la JRL que resuelva esta denuncia, por un período 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.

Finalmente, es menester indicar que, en múltiples casos, esta JRL ordenó, con base en el Artículo 322 de la Constitución Política de la República de Panamá, en lo relativo al Régimen Laboral Especial de la ACP, que se efectuara dicha publicación tomando en cuenta los precedentes y doctrina emanada de la entidad norteamericana de las que anteceden a esta JRL.

Sin embargo, en los últimos años, la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia de la República de Panamá, al atender los recursos de apelación interpuestos por la ACP, ha revocado algunas de las decisiones de la JRL, con el criterio de que el Artículo 114 de la Ley Orgánica de la ACP no atribuye a la JRL la facultad de exigir a la ACP publicar o informar las decisiones y las órdenes emitidas por la JRL, puesto que la facultad consagrada en la normativa previamente transcrita guarda relación específicamente sobre el procedimiento a seguir para la resolución del conflicto laboral; y que, si bien la JRL tiene facultades para establecer sus reglamentaciones de acuerdo con el numeral 1 del Artículo 113 de la Ley Orgánica de la ACP, la Sala Tercera de la CSJ se percató de que dentro de los reglamentos proferidos por la JRL no se encuentra consagrada alguna norma que faculte a la misma para ordenar, publicar o informar sus decisiones (Fallo de 8 de abril de 2024 de la Sala Tercera de

la Corte Suprema de Justicia, Recurso de Apelación interpuesto por ACP contra la Decisión No.4/2024 de 13 de noviembre de 2023, emitida por la JRL dentro del caso PLD-20/22).

Dados estos precedentes judiciales, no puede la JRL acceder a ordenar la publicación solicitada por el sindicato.

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

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR probado que la Autoridad del Canal de Panamá incurrió en la infracción de los numerales 1, 4, y 8 del Artículo 108 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá y, por consiguiente, cometió las prácticas laborales desleales alegadas dentro de la denuncia PLD-34/20, instaurada por Panama Area Metal Trades Council.

ARTÍCULO SEGUNDO: ORDENAR a la Autoridad del Canal de Panamá que CESE Y DESISTA de actuaciones similares con las que se limitan, interfieren y restringen los derechos de los trabajadores y del Representante Exclusivo.

ARTÍCULO TERCERO: NEGAR los demás remedios solicitados y, en consecuencia, ORDENAR el archivo del expediente PLD-34/20.

Fundamento de Derecho: Artículos 94, 95, 97, 99, 100, 101, 102, 103, 108 y concordantes de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá. Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá. Acuerdo N°92 de 7 de octubre de 2022 de la Junta de Relaciones Laborales, Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales. Artículo 12 y 26 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales de la Autoridad del Canal de Panamá.

Comuníquese y cúmplase,

Rodolfo E. Stanziola Sierra
Miembro Ponente

Álvaro A. Cabal Ducasa
Miembro

Luis A. Donadio Santamaría
Miembro

Ivonne Durán Rodríguez
Miembro

Fernando A. Solórzano A.
Miembro

Magdalena Carrera Ledezma
Secretaria Judicial