



JUNTA DE RELACIONES LABORALES

de la Autoridad del Canal de Panamá

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, catorce (14) de abril de dos mil veinticinco (2025)

DECISIÓN N°13/2025

**Denuncia por Práctica Laboral Desleal N°PLD-01/23
presentada por la Unión de Ingenieros Marinos (UIM)
contra la Autoridad del Canal de Panamá (ACP)**

I. COMPETENCIA DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

La Ley No.19 de 11 de junio de 1997, Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá (en lo sucesivo Ley Orgánica de la ACP), en su artículo 111, crea la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en lo sucesivo JRL) con el propósito de promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales, así como para resolver conflictos laborales que están bajo su competencia.

El artículo 113, numeral 4 de la Ley Orgánica de la ACP, establece que la JRL tendrá competencia privativa para el ejercicio de la función de resolver las denuncias por prácticas laborales desleales.

Las prácticas laborales desleales (PLD) en la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) se pueden definir como las acciones u omisiones de la administración de la ACP, de un sindicato o de un representante exclusivo (que es la organización sindical o sindicato que representa a los trabajadores de una unidad negociadora debidamente certificada por la JRL de conformidad con la Ley Orgánica de la ACP y el Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP), descritas en los artículos 108 (por parte de la Administración); 109 (por parte de un sindicato) y; 110 (por parte de un representante exclusivo), respectivamente, de la Ley Orgánica de la ACP, desarrollados en el Capítulo VIII – Prácticas Laborales Desleales del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP.

Por su parte, el artículo 87 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, al igual que el reglamento de denuncias por prácticas laborales desleales – Acuerdo No. 92 de 7 de octubre de 2022 de la JRL, establecen que las prácticas laborales desleales (PLD) solamente serán denunciadas por:

1. La administración.
2. Una organización sindical o sindicato.
3. Un representante exclusivo.
4. Un trabajador.

II. ANTECEDENTES

El día trece (13) de octubre del año dos mil veintidós (2022) la organización sindical o sindicato Unión de Ingenieros Marinos (en lo sucesivo la UIM), representante exclusivo de la unidad negociadora de los ingenieros marinos frente a la ACP, presentó contra esta ante la JRL una denuncia por las prácticas laborales desleales (PLD) definidas en los numerales 1 y 8 del Artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, la cual fue identificada por la JRL como PLD-01/23. (ver fojas 1-31)

De conformidad con el artículo 7 del Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales de la JRL, la denuncia fue comunicada a la ACP y se puso en conocimiento de ambas partes mediante nota JRL-SJ-49/2023 de 18 de octubre de 2022 (f.33), que la ponencia del caso había sido asignada a la licenciada Nedelka Navas Reyes.

El expediente inició la fase de investigación el 20 de octubre de 2022 (f.37) y culminó el 3 de enero de 2023 (f.60).

Mediante Resolución No.29/2023 de quince (15) de marzo de dos mil veintitrés (2023) la JRL admitió la denuncia por práctica laboral desleal (PLD) identificada como PLD-01/23, interpuesta por la Unión de Ingenieros Marinos (UIM) contra la Autoridad del Canal de Panamá (ACP), en cuanto a las causales de los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, por haberse presentado en tiempo oportuno y cumplir con los elementos de forma establecidos en el Acuerdo No.2 de 29 de febrero de 2000, Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales (vigente a la fecha); concediéndose veinte (20) días calendario a la ACP para contestar los cargos formulados (fs.83-89).

El 5 de abril de 2023, el licenciado Ramón Salazar B. apoderado especial de la ACP (f.218), presentó escrito de contestación a los cargos (fs.94-216).

Mediante Resuelto No.62/2023 de 20 de abril de 2023, la JRL programó la audiencia para ventilar la denuncia por PLD para el día 30 de mayo de 2023 (fs.225-226).

Los escritos de intercambios de pruebas fueron enviados a la JRL el 10 de mayo de 2023, por parte de la UIM (fs. 234-268) y por parte de la ACP (fs. 270-276).

El 15 de mayo de 2023, la apoderada especial de la UIM, licenciada Tiany M. López, presentó solicitud de decisión sumaria y suspensión de audiencia; de esta solicitud mediante Resuelto No.70/2023 de 16 de mayo de 2023, se le dio traslado a la ACP por el término de cinco (5) días hábiles y se suspendió la audiencia programada para el 30 de mayo de 2023 (fs.279-316, 317 y reverso).

El 24 de mayo de 2023, la ACP presentó contestación a la solicitud de decisión sumaria visible de fojas 323-339 del expediente.

Mediante Resuelto No.77/2023 de 26 de mayo de 2023, la JRL, bajo la ponencia de la licenciada Nedelka Navas Reyes, aceptó la solicitud de decidir en forma sumaria el conflicto planteado por el PLD-01/23 (fs.340-341), concluyendo *in dictum* que la JRL "... cuenta con los suficientes elementos probatorios en el expediente para emitir una decisión informada, adecuada y apegada al derecho y, dadas las facultades que le concede su Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales, así como la aplicación del Principio de Economía Procesal establecido en el artículo 4 del Reglamento General de Procedimiento, la Junta de Relaciones Laborales", resuelve ACOGER la solicitud de decisión sumaria en el caso de la denuncia por práctica laboral desleal identificada como PLD-01/23.

Posteriormente, por efectos del Decreto Ejecutivo No. 163 de 28 de agosto de 2024 del presidente de la República de Panamá, la ponente del caso fue reemplazada por el suscrito licenciado Álvaro Antonio Cabal Ducasa, quien

tomó posesión del cargo el día 16 de septiembre de 2024, correspondiéndole continuar con la ponencia del presente caso, y elaborar la decisión del caso.

De los antecedentes expuestos, evacuadas las etapas procesales enunciadas por el Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales de la Junta de Relaciones Laborales (Acuerdo No. 92 (De 7 de octubre de 2022) a saber: presentación de la denuncia; investigación correspondiente por parte de la Junta de Relaciones Laborales (JRL); la admisión y contestación de la denuncia; los cargos y descargos formulados respectivamente por las partes, las pruebas ofrecidas e intercambiadas por éstas que obran en el proceso y; la solicitud de decisión sumaria del PLD-01/23 pedida por la parte denunciante y acogida por la JRL, se procede a la resolución del conflicto planteado previa consideraciones de rigor.

III. EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS ALEGADOS Y ARGUMENTOS DEL DENUNCIANTE UIM

1. La denuncia por Practica Laboral Desleal que la organización sindical Unión de Ingenieros Marinos (UIM) atribuye a la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) se centra en que la Administración de la ACP le negó a la UIM procesar el suministro de información pedida para recabar pruebas para una queja, incurriendo, como lo denuncian, en la comisión de las prácticas laborales desleales (PLD) descritas en los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.
2. La información requerida por UIM y su petición fue la siguiente:
 - (i) La fecha de inicio del ascenso interino del ingeniero Guillermo Jaramillo quien ocupaba, para la fecha de la solicitud, la posición de jefe de máquinas encargado de equipo ME-16 (punto 1).
 - (ii) Sobre “ascensos temporales otorgados a ingenieros para cubrir la posición permanente del Ing. Guillermo Jaramillo en el Remolcador Pacora, como jefe de máquina encargado de remolcador ME-15 (punto 2) y;
 - (iii) Conceder a UIM los días laborables para el análisis de la información recibida, antes de reactivar los términos en el proceso de denuncia por práctica laboral desleal.

El denunciante UIM manifiesta que la finalidad de solicitar la anterior información fue para determinar el cumplimiento o no por parte de la ACP en lo que respecta al procedimiento de ascensos temporales de los trabajadores que representan, de conformidad a lo que establece la Convención Colectiva suscrita por la UIM y la ACP.

3. La solicitud de información y lo pedido por la UIM a la ACP fue respondido por ésta en su orden de la siguiente manera:
 - (i) En cuanto a la fecha de inicio del ascenso interino del ingeniero Guillermo Jaramillo que por tratarse de información catalogada como confidencial dentro del expediente de personal requiere de la autorización del ingeniero Jaramillo para que pudiera ser suministrada, y este asentimiento no se dio.

- (ii) Sobre “ascensos temporales otorgados a ingenieros para cubrir la posición permanente del ingeniero Guillermo Jaramillo en el Remolcador Pacora, como jefe de máquina encargado de remolcador ME-15, igualmente la ACP sostiene que por tratarse de información catalogada como confidencial de esos trabajadores requiere de la autorización de dichos trabajadores para que pueda ser suministrada, sin embargo la negativa de suministrar esa información por parte de la ACP refiere a requerimiento de autorización, poder de representación o designación de representante por parte del empleado Guillermo Jaramillo, de lo que se infiere que el tema de ascensos temporales otorgados a ingenieros para cubrir la posición permanente del ingeniero Jaramillo es información confidencial del ingeniero Jaramillo, titular de la información peticionada.
- (iii) Con respecto a la petición de concederle a UIM los días laborables para el análisis de la información recibida, antes de reactivar los términos en el proceso de denuncia por práctica laboral desleal, la no atención de la ACP a esta petición estriba en que UIM no detalló ni identificó el proceso específico para el cual era requerido.

4. Argumentos de UIM sobre la comisión de las PLD acusadas

UIM en cuanto a la PLD del numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP: “...**interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio de cualquier derecho que le corresponda con las disposiciones de la presente sección...**”, lo vincula con los numerales 5 y 6 del artículo 95 de la Ley Orgánica, norma que consagra que todo trabajador tiene el derecho a procurar la solución pacífica de sus conflictos con la administración de la Autoridad (numeral 5) y el derecho a ser representado por el representante exclusivo (numeral 6). La UIM argumenta que, el ingeniero Guillermo Jaramillo es trabajador de la ACP y miembro de la unidad negociadora y que en este caso en particular, el precitado derecho consagrado en el numeral 5 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP, fue limitado y restringido cuando la ACP le negó a UIM la información requerida y necesaria para presentar la queja y probar su caso en el arbitraje, producto de la negativa de entregar la información, ya que el trabajador, que es representado por UIM, queda en un estado de indefensión al no poder obtener las pruebas que sustentarán la posición del sindicato en dicho proceso, como consecuencia de ello, arguye el denunciante que la ACP restringió y limitó el derecho del trabajador Jaramillo, de procurar solucionar sus conflictos siguiendo los procedimientos descritos en la sección 2.01 y sección 19.06 de la Convención Colectiva de UIM.

Al referirse a la posible violación del derecho de todo trabajador a ser representado por el representante exclusivo (RE), consagrado en el numeral 6 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP, manifiesta que la ACP, al impedir la obtención de pruebas para poder presentar su caso de queja y de arbitraje, incurrió en la comisión de la práctica laboral desleal contenida en el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica.

En cuanto a la PLD del numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica “...**no obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección...**”, el denunciante sostiene que la ACP viola los derechos de UIM como representante exclusivo establecidas en los numerales 1, 3 y

4 del artículo 97 de la Ley Orgánica, los cuales son: actuar en representación de los trabajadores de una Unidad Negociadora; representar los intereses de todos los trabajadores de la Unidad Negociadora; y, presentar y tramitar quejas en nombre propio o en nombre de cualquier trabajador de la Unidad Negociadora representada, utilizando el procedimiento aplicable por esta Ley, reglamentos y la Convención Colectiva correspondiente. Manifiesta que esta causal de PLD se produjo debido a que dentro del procedimiento de queja y arbitraje se contempla el derecho de las partes de solicitar información para sustentar su caso, de conformidad con lo que establece la sección 19.06 de la Convención Colectiva de UIM, por lo que advierte que la ACP no obedece y se niega a cumplir con lo que establece el artículo 97 precitado.

UIM concluye señalando que el artículo 94 de la Ley Orgánica, establece que las relaciones laborales de la Autoridad se registrarán por esta Ley, los reglamentos y las convenciones colectivas, que dicha disposición forma parte de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica, por lo que está relacionada directamente con las posibles prácticas laborales desleales que pueda cometer la ACP. En este orden de ideas, afirma que ha sido la sección 19.06 de la Convención Colectiva de la UIM, la disposición que se infringe en este caso en particular.

5. Remedios solicitados por la UIM a la JRL.

Por lo que viene expuesto y con base en los medios probatorios que adjunta a su denuncia de PLD, la UIM solicita a la JRL los remedios siguientes:

1. Que declare que la ACP cometió una PLD al no entregar al sindicato la información solicitada para la queja y el caso de arbitraje del ingeniero Guillermo Jaramillo.
2. Que ordene a la ACP, cesar, desistir y no volver a incurrir en este tipo de prácticas, ya que al no entregar la información solicitada viola los derechos de los trabajadores de la Unidad Negociadora de Ingenieros Marinos, debido a que no se permite al RE obtener las pruebas necesarias y pertinentes para la presentación de la queja y la defensa para los derechos e intereses de los trabajadores que representa, en violación del artículo 95, numerales 5 y 6 contenido en la primera causal de PLD que se alega en esta causa.
3. Que ordene a la ACP, cesar, desistir y no volver a incurrir en este tipo de prácticas, ya que al no entregar la información solicitada viola los derechos de UIM como RE de los trabajadores de la UN de Ingenieros Marinos, debido a que no se permite al RE obtener las pruebas necesarias y pertinentes para la presentación de la queja y la defensa para los derechos e intereses de los trabajadores que representa, en violación del artículo 97, numerales 1, 3 y 4, contenido en la segunda causal de PLD que se alega en esta causa.
4. Que se ordene la publicación de la decisión a favor del sindicato con relación a este caso por todos los medios

físicos, electrónicos e informáticos de los que dispone la ACP, por un término de treinta (30) días calendarios.

6. Pruebas que aduce la UIM en apoyo de su denuncia:

1. Hace dos solicitudes especiales a la JRL que, durante la investigación, (i) se tome el testimonio del ingeniero Luis Yau Chaw, secretario general de UIM; y del licenciado Agenor Correa, Oficial de Información de la Autoridad del Canal de Panamá, y (ii) se requiera de la División de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos que suministre la información relacionada con la posición que ocupa el Ing. Guillermo Jaramillo, así como también la Unidad Negociadora a la que pertenece dicha posición.
2. Nota No. 116 -UIM-2022 de 15 de septiembre de 2022, suscrita por el ingeniero Luis Yau Chaw y dirigida al licenciado Agenor Correa, en su calidad de Oficial de Información de la ACP.
3. Nota No. DI-6712022 de 10 de octubre de 2022, suscrita por el licenciado Agenor Correa y dirigida al ingeniero Luis Yau Chaw.
4. Decisión No. 5/2022 de 27 de octubre de 2021, en el marco del proceso PLD 03-20.
5. Título XIV, Constitución Política de la República de Panamá, sobre el Canal de Panamá.
6. Ley No. 19 de 11 de junio de 1997, por la que se organiza la Autoridad del Canal de Panamá, Artículo 95, numerales 5 y 6, Artículo 97, numerales 1, 3 y 4, Artículo 108, numerales 1 y 8.
7. Convención Colectiva vigente suscrita con la Unidad Negociadora de Ingenieros Marinos representada por la Unión de Ingenieros Marinos (UIM), Artículo 2, Sección 2.01, Artículo 19, Sección 19.06.

IV. HECHOS Y ARGUMENTOS DE LA PARTE DENUNCIADA LA ADMINISTRACIÓN DE LA ACP

Frente a los argumentos del denunciante, la Administración de la ACP contrargumenta que, atendiendo al principio de estricta legalidad, no podía entregar la información de carácter confidencial solicitada por UIM, por lo establecido en la directriz ACP-AD-2006-04 y en el artículo 1 de la Ley 6 de 22 de enero 2002, como se indicó en la nota DI-671-2022.

Sostuvo que la ACP no incurrió en la comisión de la práctica laboral desleal (PLD) descrita en el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica, y que la UIM sustenta esta causal señalando que el trabajador Guillermo Jaramillo ha quedado en indefensión "al no poder obtener las pruebas que sustentarán la posición del Sindicato en la queja y, posteriormente, en el caso de arbitraje que llevaremos en su representación."

Lo anterior, argumenta la ACP, no identifica un conflicto que debía dirimirse siendo la identificación de un conflicto un elemento esencial para dilucidar la vulneración del derecho contenido en el ordinal 5 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP; agregando que, la nota 116-UIM-2022, si bien hace referencia a la sección 19.16 de la Convención Colectiva de la Unidad Negociadora, no brindó el detalle del conflicto que el trabajador Guillermo Jaramillo estuviese buscando resolver indicándose en la nota DI-671-2022 que "...no podemos procesar lo referente a la solicitud de días laborales, para el análisis de la información recibida antes de reactivar los términos, toda vez que no nos detalla o identifica, de existir, el proceso para el cual es requerido."

Manifiesta que el trabajador Guillermo Jaramillo señaló en correo que se adjunta, que no había presentado ningún tipo de queja en contra de la Administración, ni solicitado representación sindical, por lo que, por ello manifiesta la ACP que no se limitaron ni restringieron los derechos del trabajador de "procurar la solución de sus conflictos con la administración de la Autoridad, siguiendo los procedimientos aplicables establecidos en la Ley, en los reglamentos o en las convenciones colectivas.", y de "ser representado por el representante exclusivo, sea o no miembro de la organización sindical."

Sostiene la representación de la ACP que el derecho descrito en el numeral 6 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP refiere a los derechos del trabajador que pertenezca o pueda pertenecer a una unidad negociadora, y el RE no es un trabajador, por lo que no se puede sustentar la práctica laboral descrita en el numeral 1 del artículo 108 de la Ley, con la supuesta afectación de un derecho del RE, puesto que la PLD descrita únicamente se puede concretar con la limitación de derecho al trabajador; enfatizando que en el presente caso, el ingeniero Jaramillo, no interpuso queja, ni ha solicitado al RE representación sindical para interponer una queja, por lo que no existe la interferencia, restricción o coacción a un trabajador en el ejercicio de los derechos que le correspondan de conformidad con la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica.

Arguyó la ACP que, como viene expuesto, el trabajador no ha solicitado representación sindical para interponer una queja o arbitraje, por lo que no era dable suministrar información sobre el trabajador en su expediente de personal solicitada por el RE sin la autorización del trabajador; y que el empleado que la UIM presenta como afectado, reitera, ha manifestado que no ha requerido representación sindical ni ha presentado queja; sin embargo, la UIM, sin la autorización de aquel, solicitó su información clasificada como confidencial sin tener dicho trabajador conocimiento de ello, lo cual a la vez debe llamar la atención a la Junta sobre la importancia de que el trabajador autorice al RE para que éste requiera su información personal y sepa qué usos se le dará a la misma.

En cuanto a la segunda causal invocada por la UIM, el apoderado de la ACP indicó que, según la UIM, la ACP incurre en la causal de PLD descrita en el ordinal 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica por la no obediencia o negativa a cumplir con los ordinales 1, 3 y 4 del artículo 97 de la Ley Orgánica.

Que el planteamiento de la UIM para sostener la denuncia de PLD refiere a la violación de derechos del RE, cuando este tipo de acciones son materia del procedimiento negociado de queja, que se formula como

un reclamo por la violación, por mala interpretación o aplicación de la Ley Orgánica o de cualquier norma, práctica, reglamento, que afecte las condiciones de empleo. En ese sentido, el artículo 2 de la Ley Orgánica de la ACP y que se desprende de lo anterior es que el sustento de esta denuncia del sindicato no es una de las causales de PLD identificadas en el artículo 108 de la Ley Orgánica, sino lo establecido en el artículo 2 de la referida Ley, es decir, un tema atendible a través del procedimiento negociado para la tramitación de quejas, contenido en la propia Convención Colectiva por mandato legal. No obstante lo anterior, el análisis jurídico de esta causa, permite colegir que los derechos del RE solamente podrían haber sido desconocidos si existiese una interferencia, restricción o coacción a un trabajador o trabajadores en el ejercicio de sus derechos, por lo que ante la real evidencia que permite verificar que el trabajador, ingeniero Guillermo Jaramillo no tiene queja, ni arbitraje donde tenga interés y que tampoco ha solicitado ni buscado representación sindical para que el RE interponga alguna queja en contra de la Administración, queda sin sustento la alegación de que se han desconocidos los derechos descritos en los ordinales 1, 3 y 4 del artículo 97 de la Ley Orgánica y, la consecuencia de ello, es la imposibilidad de configuración de la causal de PLD descrita en el ordinal 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica.

Dado lo anterior, la ACP afirma que no se infringieron los derechos del RE de actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora y ser protegido en el ejercicio de este derecho, de representar los intereses de todos los trabajadores de la Unidad Negociadora, estén afiliados o no a la organización sindical y de 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.

De igual modo, arguye la ACP, que es incorrecto que la UIM argumente que se registró la violación de derechos del RE por la negativa de brindar la información confidencial y que ello impidió a la UIM representar a los trabajadores para presentar una queja, crear estrategias, sustentaciones y defensas del caso de arbitraje que se estaría llevando en su beneficio y favor, debido a que la existencia de la controversia no se ha probado, ni se ha intentado acreditar. Tampoco es cierto que se incurre en la causal de PLD descrita en el ordinal 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica por la supuesta violación de la Sección 19.06 de la Convención Colectiva aplicable, dado que la Administración actuó dentro de marco normativo referente a la información confidencial. La propia Sección 19.06 en el acápite c), se refiere a que la solicitud de información se hace por escrito conforme a la Ley Orgánica, la Ley 6 de 2002 y los Reglamentos que rigen el suministro de información, de lo que se entiende las partes pactaron que las solicitudes de información quedan sujeta a esta normativa.

Es por lo que viene expuesto, que el apoderado de la ACP solicita que se declare no probada la comisión de las prácticas laborales desleales contenidas en los ordinales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica y que se nieguen todos los remedios solicitados por la UIM.

- Pruebas que aduce la ACP en apoyo de sus descargos:

La ACP, reservándose el derecho de presentar las pruebas que considere pertinentes en los momentos procesales oportunos, aduce como pruebas lo siguiente:

- a. Se aduce el Título XIV de la Constitución Política de la República de Panamá.
- b. Se aduce la Ley N° 19 de 11 de junio de 1997, orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá.
- c. Se aduce el Reglamento de Relaciones Laborales (compilación) de la Autoridad del Canal de Panamá.
- d. Se aduce la Convención Colectiva aplicable de la ACP con UIM.
- e. Copia del Reglamento de Administración de Archivos de la ACP.
- f. Copia del Reglamento de Administración de Personal de la ACP.
- g. Copia de la Sección 19.06 de la Convención Colectiva ACP-UIM.
- h. Copia de la Directriz ACP-AD-2006-04.
- i. Copia de la Resolución de 22 de noviembre de 2022 de la Sala Tercera de la CSJ.

V. DECISIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

Analizados los antecedentes, cargos y descargos de las partes del PLD-01/23, sus respectivas posturas, sustentaciones, argumentos, alegaciones y valorando el acervo probatorio que obra válidamente en el expediente a la luz de la preponderancia de la prueba, es decir aquella prueba que a criterio y discernimiento de la JRL resulta más convincente; pasamos a las conclusiones y sustentación de la decisión sumaria en atención al régimen laboral especial y excepcional aplicable a las relaciones laborales de la Autoridad del Canal de Panamá.

El punto a resolver es si la negativa de la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) de procesar el suministro de información pedida por la Unión de Ingenieros Marinos (UIM) para recabar pruebas para una queja, referentes a la fecha de inicio del ascenso interino del ingeniero Guillermo Jaramillo quien ocupaba, para la fecha de la solicitud, la posición de jefe de máquinas encargado de equipo ME-16; los "ascensos temporales otorgados a ingenieros para cubrir la posición permanente del Ing. Guillermo Jaramillo en el Remolcador Pacora, como jefe de máquina encargado de remolcador ME-15; y conceder a la UIM los días laborables para el análisis de la información recibida, antes de reactivar los términos en el proceso de denuncia por práctica laboral desleal, con la finalidad de determinar el cumplimiento o no por parte de la ACP en lo que respecta al procedimiento de ascensos temporales de los trabajadores que representan, de conformidad con lo que establece la Convención Colectiva suscrita por la UIM y la ACP, hace incurrir a la Administración de la ACP en las Prácticas Laborales Desleales (PLD) definidas en los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

La negativa de la Administración de la ACP de procesar la información solicitada por la UIM se cimienta, en cuanto a la fecha de inicio del ascenso interino del ingeniero Guillermo Jaramillo, en que por tratarse de información catalogada como confidencial dentro del expediente de personal, requería de la autorización del ingeniero Jaramillo para que pudiera ser suministrada, y este asentimiento no se dio; en lo referente a los "ascensos temporales otorgados a ingenieros para cubrir la posición permanente del ingeniero Guillermo Jaramillo en el Remolcador Pacora, como jefe de máquina encargado de remolcador ME-15, en que es información catalogada como confidencial de esos trabajadores y requiere de la autorización de dichos trabajadores para que pueda ser suministrada; y, con respecto a la petición de concederle a la UIM los días

laborables para el análisis de la información recibida, antes de reactivar los términos en el proceso de denuncia por práctica laboral desleal, la no atención de la ACP a esta petición estriba en que la UIM no detalló ni identificó el proceso específico para el cual era requerido.

La parte denunciante vincula las causales señaladas con los derechos establecidos en los numerales 5 y 6 del artículo 95 de la Ley Orgánica, norma que consagra que todo trabajador tiene el derecho a procurar la solución pacífica de sus conflictos con la administración de la Autoridad (numeral 5) y derecho a ser representado por el representante exclusivo (numeral 6); y el numeral 8 “**...no obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección...**”, el denunciante indicó que la ACP viola los derechos del Representante Exclusivo (RE) contenidos en los numerales 1, 3 y 4 del artículo 97 de la Ley Orgánica, los cuales son: actuar en representación de los trabajadores de una Unidad Negociadora; representar los intereses de todos los trabajadores de la Unidad Negociadora; y, presentar y tramitar quejas en nombre propio o en nombre de cualquier trabajador de la Unidad Negociadora representada, utilizando el procedimiento aplicable por esta Ley, reglamentos y la Convención Colectiva correspondiente.

Según el denunciante la mencionada causal de PLD se produjo debido a que dentro del procedimiento de queja y arbitraje se contempla el derecho de las partes de solicitar información para sustentar su caso, de conformidad con lo que establece la sección 19.06 de la Convención Colectiva de UIM, por lo que advierte que la Administración de la ACP no obedece y se niega a cumplir con lo que establece el artículo 97 precitado. Concluye indicando que el artículo 94 de la Ley Orgánica, establece que las relaciones laborales de la Autoridad se regirán por esta ley, los reglamentos y las convenciones colectivas, que dicha disposición forma parte de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica, por lo que está relacionada directamente con las posibles prácticas laborales desleales que pueda cometer la ACP, infringiendo la sección 19.06 de la Convención Colectiva de la UIM.

La JRL en torno a la finalidad de solicitar la información manifestada por la UIM en su denuncia contra la ACP, repetimos: “determinar el cumplimiento o no por parte de la ACP en lo que respecta al procedimiento de ascensos temporales de los trabajadores que representa UIM, de conformidad con lo que establece la Convención Colectiva suscrita por la UIM y la ACP”, observa que la Convención Colectiva vigente entre las partes estipula sobre el “**procedimiento de ascensos temporales de los trabajadores**” que representa UIM pactado en el **ARTÍCULO 13 PROCEDIMIENTOS PARA ASCENSOS BASADOS EN EL MÉRITO** en cuya **SECCIÓN 13.02 - EXCEPCIONES** dispone que: “Los procedimientos competitivos que aparecen en este Artículo no aplican a “c. Los ascensos temporales por 120 días o menos.”; y en cuanto a los procedimientos de ascensos temporales, lo contemplado en las **SECCIONES 13.15 ASCENSOS Y ASIGNACIONES TEMPORALES EN FUNCIONES DE UN NIVEL MÁS ALTO; 13.16 ASIGNACIONES TEMPORALES POR MENOS DE 14 DÍAS CALENDARIO CONSECUTIVOS; 13.17 ASCENSO TEMPORAL NO COMPETITIVO POR 14 DÍAS O MÁS, PERO NO MÁS DE 120 DÍAS CALENDARIO; 13.18 ASCENSOS TEMPORALES COMPETITIVOS; 13.19 TERMINACIÓN DEL ASCENSO TEMPORAL; y 13.20 VACACIONES APROBADAS DURANTE ASCENSOS TEMPORALES.**

Como quiera que el argumento de la UIM refiere a una causal de queja o posible queja, en el orden de consideraciones que llevamos, es pertinente

citar la definición de “Queja” contemplada en la Ley Orgánica de la ACP (**Artículo 2**):

“Queja. Cualquier reclamo por parte de un trabajador de una unidad negociadora, o de un representante exclusivo sobre asuntos relativos al empleo de aquél; o el que formula el trabajador, el representante exclusivo o la Autoridad, por presunta violación, mala interpretación o aplicación de esta Ley o de cualquier norma, práctica, reglamento o convención colectiva, que afecte las condiciones de empleo.”

Lo anterior -la definición de queja-, nos coloca ante un escenario propiciado por la UIM de que la finalidad de la solicitud de información denegada por la ACP, como lo dicen, era para “determinar el cumplimiento o no, por parte de la ACP, respecto al procedimiento de ascensos temporales de los trabajadores que representa la UIM, de conformidad con lo que establece la Convención Colectiva suscrita por UIM y la ACP”, y ver si hay lugar o no a la posibilidad de un reclamo -de una queja- por parte de un trabajador perteneciente a la unidad negociadora de los ingenieros marinos, o de UIM sobre asuntos relativos al empleo de alguno o varios de esos trabajadores, o por UIM por razón de presunta violación, mala interpretación o aplicación de la Ley Orgánica de la ACP o de cualquier norma, práctica, reglamento o convención colectiva que afecte las condiciones de empleo.

Precisando esto último en el contexto de que la finalidad de la información solicitada por la UIM, como se ha visto, refiere al procedimiento de ascensos temporales en la Convención Colectiva que violase, mal interpretase o no aplicase lo estipulado en la Convención Colectiva respecto al procedimiento de ascensos temporales de los trabajadores pertenecientes a la unidad negociadora de los ingenieros marinos, para interponer una queja o una posible queja, sin identificar cuál es la queja o la posible queja.

Por otra parte, es menester dejar sentado como premisa en el análisis, que de conformidad con el artículo 89 del Reglamento de Relaciones Laborales (RRL) de la ACP cuando un hecho que por su naturaleza y características pueda ser tramitado indistintamente a través del procedimiento negociado para la tramitación de quejas o el de prácticas laborales desleales, el procedimiento que inicie el afectado constituirá la única opción para impugnar el hecho, y en el presente caso huelga decir que no estamos ante un procedimiento negociado para la tramitación de quejas, sino de denuncia de prácticas laborales desleales.

Consideramos que el presente caso, tiene fundamento y guarda íntima relación material con la necesidad de la configuración de una queja o una posible queja, sin embargo estamos inmersos en un procedimiento para la resolución de prácticas laborales desleales denunciadas en contra de la ACP, lo cual en sí mismo presenta un cuestionamiento sobre la aplicación de las normas sobre quejas del procedimiento negociado para la tramitación de quejas de la Convención Colectiva de la UIM y la ACP que solo podrían ser pertinentes con el objeto de la interposición de una queja, que no es el caso, y, en consideración también, de lo normado por el artículo 104 de la Ley Orgánica de la ACP en el sentido que el procedimiento negociado para la tramitación de quejas constituye el

mecanismo administrativo exclusivo para resolver las quejas, que como viene dicho, no es el objeto del presente proceso.

Así, lo que viene revelándose va dirigido, como lo replantea o complementa la UIM en el transcurso del proceso y su objeto, fundamentalmente en la solicitud que hizo de decisión sumaria, a la interposición de una queja o una posible queja del trabajador Guillermo Jaramillo por la UIM que, con la negativa de la ACP de procesar el suministro de la información pedida por el Sindicato, es denunciado por éste como la comisión de una práctica laboral desleal de la ACP (en perjuicio del trabajador mencionado Jaramillo y del representante exclusivo (RE) acusada por éste desde el contexto de los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP de interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio de cualquier derecho que le corresponda, de conformidad con las disposiciones de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP vinculándolos con derechos de los trabajadores consagrados en los numerales 5 y 6 del Artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP, esto es, respectivamente: “5.” El derecho de los trabajadores de “Procurar la solución de sus conflictos con la administración de la Autoridad, siguiendo los procedimientos aplicables establecidos en esta Ley, en los reglamentos o en las convenciones colectivas.” y “6.” El derecho de “Ser representado por el representante exclusivo, sea o no miembro de la organización sindical.”; y con derechos del representante exclusivo (RE) enunciados en los numerales 1, 3 y 4 del artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP: “1.” El derecho del RE de “Actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora y ser protegido en el ejercicio de este derecho.”; “3.” El derecho del RE de “Representar los intereses de todos los trabajadores de la unidad negociadora, estén afiliados o no a la organización sindical.”; y “4.” El derecho del RE de “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. Y desde el contexto del Artículo 94 de la Ley Orgánica de la ACP vinculándolo con la Convención Colectiva aplicable para poder fundamentar una práctica laboral desleal por violación de una norma contenida en el Contrato Colectivo pertinente, siendo la norma vinculada por la UIM la **SECCIÓN 19.06 – PROTECCIÓN Y ACCESO A LA INFORMACIÓN CON RESPECTO A LOS CASOS DE QUEJA TRAMITADOS BAJO ESTE PROCEDIMIENTO** (el procedimiento de queja pactado en el **ARTÍCULO 19** de la Convención Colectiva de la UIM y la ACP vigente actualmente y en el momento de la interposición de la denuncia de PLD).

CONSIDERACIONES SOBRE LAS PRUEBAS QUE OBRAN EN EL EXPEDIENTE Y LO QUE DEMUESTRAN:

1. Que el denunciante la UIM es una organización sindical o sindicato representante exclusivo (RE) de la unidad negociadora de los ingenieros marinos. (fj. 57) y que de acuerdo con el Artículo 97, numerales 1, 3, 4, 5, y 7 de la Ley Orgánica de la ACP, la UIM en su condición de representante exclusivo (RE) de la unidad negociadora de los ingenieros marinos, tiene el derecho de actuar en representación de los trabajadores de la unidad negociadora y ser protegido en el ejercicio de este derecho, representar los intereses de todos los trabajadores de la unidad negociadora, estén afiliados o no a la organización sindical; 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; estar presente durante la tramitación formal de cualquier queja que presente el trabajador por su cuenta; invocar 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.

2. Que el ingeniero Guillermo Jaramillo es un trabajador de la ACP que pertenece a la unidad negociadora de los ingenieros marinos, representada por UIM en su condición de organización sindical representante exclusivo de dicha unidad negociadora que representa a sus trabajadores (f.64). La definición de "Representante exclusivo" la encontramos en el artículo 2 de la Ley Orgánica de la ACP.
3. Que de acuerdo con el Artículo 97, numerales 1, 3, 4, 5, y 7 de la Ley Orgánica de la ACP, la UIM en su condición de representante exclusivo (RE) de la unidad negociadora de los ingenieros marinos, tiene, entre otros, en relación con la representación de trabajadores de la unidad negociadora que representa con exclusividad, el derecho de:

-Numeral 1 del Artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP: "Actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora y ser protegido en el ejercicio de este derecho."

La JRL considera que, de acuerdo con este precepto, la UIM ostenta el derecho de actuar en representación del trabajador Guillermo Jaramillo quien pertenece a la unidad negociadora de los ingenieros marinos. Este derecho de "**actuar**" (verbo rector de la norma) del RE admite su actuación en representación de los trabajadores de la unidad negociadora en su conjunto o individualmente; sin embargo, consideramos asimismo que esto debe verse en función de los derechos de los trabajadores o del trabajador consagrados en el Artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP esencialmente en relación con el derecho del trabajador que se contempla en forma individual o personal en el numeral 6 del Artículo 95: "Ser representado por el representante exclusivo, sea o no miembro de la organización sindical." Por lo que el derecho del trabajador protegido es fundamentalmente el derecho que este tiene de ser representado individualmente por el representante exclusivo dentro de una situación o circunstancia en particular frente a la administración de la ACP o que afecte al trabajador como integrante de la unidad negociadora representada por el Representante Exclusivo.

-Numeral 3 del Artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP: "Representar los intereses de todos los trabajadores de la unidad negociadora, estén afiliados o no a la organización sindical."

En cuanto al derecho del representante exclusivo (RE) consagrado en el Artículo 97, numeral 3 de la Ley Orgánica de la ACP de "Representar los intereses de todos los trabajadores de la unidad negociadora, estén afiliados o no a la organización sindical.", la JRL opina que la UIM de acuerdo con esta norma, ostenta el derecho de "**representar**" (verbo rector de la norma) los intereses de todos los trabajadores de la unidad negociadora. ¿Cuáles son estos intereses? Son los intereses a que se refiere la definición de "Unidad negociadora" (en el artículo 2 de la Ley Orgánica de la ACP): Los del "Grupo de trabajadores reconocido, de conformidad con esta Ley y los reglamentos, **como una unidad de intereses claramente**

identificables, que debe promover la eficiencia de la operación del canal, así como el trato efectivo con la Administración de la Autoridad, y que se constituye para efecto de ser representado por una organización sindical. (El subrayado es nuestro). Vemos que esto refiere fundamentalmente a los intereses del conjunto, es decir los intereses de “todos” los trabajadores de la unidad negociadora, o intereses comunes en beneficio de todos, no necesariamente individualmente considerados de un trabajador.

-Numeral 4 del Artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP: “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.”

En relación con este numeral 4, la JRL opina que la UIM de acuerdo con esta disposición, ostenta por ley el derecho de “presentar y tramitar” (verbos rectores de la norma) quejas en nombre propio o en nombre de cualquier trabajador de la unidad negociadora representada. Lo cual, con relación a presentar y tramitar quejas en nombre de cualquier trabajador de la unidad negociadora debe verse en función de los derechos de los trabajadores de una unidad negociadora establecidos en los numerales 5 y 6 del Artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP.

-Numeral 5 del Artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP: “Estar presente durante la tramitación formal de cualquier queja que presente el trabajador por su cuenta.”

La JRL considera y comenta al respecto del derecho del representante exclusivo (RE) contenido en el numeral 5 del artículo 97 de la Ley Orgánica, no implica representación del trabajador quien individual y personalmente tramita formalmente la queja sobre la base del derecho que ostenta consagrado en el numeral 5 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP motu proprio “Procurar la solución de sus conflictos con la administración de la Autoridad, siguiendo los procedimientos aplicables establecidos en la Ley Orgánica de la ACP, en los reglamentos que la desarrollan o en las convenciones colectivas, sino de estar presente, no de representar o actuar.

-Numeral 7 del Artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP: “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.”

Este derecho del representante exclusivo (RE) considera la JRL dice relación exclusivamente con el procedimiento negociado de solución de quejas, esto es, el procedimiento pactado en la convención colectiva correspondiente, aunque haya sido iniciado por el propio trabajador conforme al derecho que ostenta de acuerdo con el numeral 5 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP de procurar la solución de sus conflictos con la administración de la ACP, siguiendo los procedimientos aplicables en la convención colectiva. Es decir, si el trabajador interpone directamente una queja contra la administración de la ACP utilizando el procedimiento aplicable establecido en la convención colectiva (tramitación formal en la que

puede estar presente el representante exclusivo sin estar representando o actuando en representación del trabajador) el RE (representante exclusivo) puede 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.

En relación con las acotaciones inmediatamente anteriores, debe recordarse que para los propósitos de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP, Relaciones Laborales, de acuerdo con el artículo 106 de la Ley Orgánica, solamente la ACP o el representante exclusivo podrá invocar arbitraje; y reiterase que en el Capítulo VII – Prácticas Laborales Desleales, Sección Quinta – Normas sobre Competencia, Artículo 89 del Reglamento de Relaciones Laborales establece que, “Dado un hecho que por su naturaleza y características pueda ser tramitado indistintamente a través del procedimiento negociado para la tramitación de quejas o el de prácticas laborales desleales, el procedimiento que inicie el afectado constituirá la única opción para impugnar el hecho.

4. Ha quedado demostrado en el proceso que el ingeniero Guillermo Jaramillo no ha presentado ningún tipo de queja en contra de la Administración como tampoco ha solicitado representación sindical, ni antes o después del año 2022.
5. Que el 15 de septiembre de 2022 la Unión de Ingenieros Marinos (UIM) la organización sindical o sindicato certificado de la Autoridad del Canal de Panamá, representante exclusivo (RE) de la Unidad Negociadora de los Ingenieros Marinos, representado por el ingeniero Luis Yau Chaw, con fundamento en lo establecido en la Sección 19.06 de la Convención Colectiva vigente de la Unidad Negociadora de los Ingenieros Marinos con la Autoridad del Canal de Panamá, mediante nota No. 116-UIM-2022 hizo formal solicitud de la siguiente información:

“1. Fecha de inicio del ascenso interino del Ing. Guillermo Jaramillo, que ocupa actualmente la posición de jefe de Máquinas encargado de equipo ME-16”

“2. Ascensos temporales otorgados a ingenieros para cubrir la posición permanente del Ing. Guillermo Jaramillo, en el Remolcador Pacora, como Jefe de Máquinas Encargado de Remolcadores ME-15.”

“Además el sindicato solicita los días laborables para el análisis de la información recibida, antes de reactivar los términos.”

(Ver fojas 15, 56 y 57 del expediente)

6. Que en nota DI-6712022 de 10 de octubre de 2022, suscrita por el licenciado Agenor Correa y dirigida al ingeniero Luis Yau Chaw, secretario general de la UIM, el vicepresidente de Asesoría Jurídica de la ACP refiriéndose a la nota No. 116-UIM-2022 antes citada, manifestó que:

“Sobre el particular, la División de Recursos de Tránsito (OPR) nos comunica que no podemos procesar lo solicitado en los puntos 1 y 2, por tratarse de información confidencial, en concordancia con el numeral 1, acápite a, punto 5, de nuestra Directriz ACP-AD-2006-04,

lo determinado en el numeral 5, artículo 1, de la Ley 6 de 2002 y lo definido en el numeral 6, artículo 2, de la Ley No. 81, de 26 de marzo de 2019, ...”, transcribiendo los extractos correspondientes; y, en cuanto a la solicitud de los días laborables para el análisis de la información recibida, antes de reactivar los términos, igualmente manifiesta que no pueden procesar dicha solicitud, toda vez que no se detalla o identifica, de existir, el proceso para el cual es requerido. (ver fs.16-17).

La negativa de procesar la información solicitada, como viene dicho remite a la Directriz ACP-AD-2006-04 del Administrador de la ACP, lo determinado por en el numeral 5, artículo 1, de la Ley 6 de 2002 y lo definido en la Ley No. 81, de 26 de marzo de 2019, considerando la información solicitada como confidencial por estar contenida en el expediente oficial de personal, de recursos humanos o por entenderse como datos confidenciales a la luz del numeral 6 de la Ley No. 81 de 26 de marzo de 2019, que se transcribe e infiere que pudiera ser divulgada a terceros autorizados o si cuenta con el consentimiento del titular:

6. Datos confidenciales. Aquellos datos que por su naturaleza no deben ser de conocimiento público o de terceros no autorizados, incluyendo aquellos que estén protegidos por ley, por acuerdos de confidencialidad o no divulgación, a fin de salvaguardar información. En los casos de la Administración Pública, son aquellos datos cuyo tratamiento está limitado para fines de esta Administración o si se cuenta con el consentimiento del titular, sin perjuicio de lo dispuesto por leyes especiales o por las normativas que las desarrollen. Los datos confidenciales siempre serán de acceso restringido.

(Ver fojas 16-17).

Lo antes expuesto, demuestran que en efecto la Administración de la ACP negó con explicaciones la información y solicitud formulada por la UIM, citando la normativa que impide o bien restringe la divulgación de la información solicitada, infiriéndolo, como se observa, con la cita y transcripción del numeral 6 de la Ley No. 81 de 26 de marzo de 2019.

En este punto la JRL debe observar que la negativa del oficial de información de la ACP refiriendo a la negativa comunicada a él, por la División de Recursos de Tránsito (OPR) es fundamentalmente sobre la base de la Directriz ACP-AD-2006-04 del Administrador de la ACP, lo determinado por en el numeral 5, artículo 1, de la Ley 6 de 2002 y lo definido en la Ley No. 81, de 26 de marzo de 2019 aludiendo a la definición de “Datos confidenciales, en la que se establece que es sin perjuicio de lo dispuesto por leyes especiales o por las normativas que las desarrollen, debemos entender, que desarrollen esas leyes especiales.

Todo lo anteriormente expuesto revela que la negativa de procesar la información dada por el Oficial de Información de la ACP fue sobre la base de que se trataba de información confidencial protegida del ingeniero Guillermo Jaramillo y de otros supuestos ingenieros marinos no identificados.

7. A fojas 41-46 obra la contestación CHR-23-45 con fecha 22 de noviembre de 2022 se encuentra demostrado que la señora Vielka Duarte, Gerente de Administración de Relaciones Laborales y

Reglamentos, Interina de la Administración de la ACP da a la JRL al corrérsele en traslado la denuncia de UIM.

En esta contestación la señora Duarte brinda sus comentarios a la negativa con explicaciones dadas por la Vicepresidencia de Asesoría Jurídica de la ACP a la solicitud de información pedida por UIM; vierte igualmente argumentación legal y de reglamento sobre el por qué la denuncia de PLD de UIM, agregando y destacando en sus comentarios, --elementos inferidos en la respuesta y negativa originaria de la Administración de Información de la ACP a la solicitud de información de UIM que dio fundamento a la denuncia de PLD--, pero citando la señora Duarte el punto 2.a.1 de la directriz del Administrador ACP-AD-2006-04, y manifestando que si bien se trata de información confidencial:

“La Directriz ACP-AD-2006-04 es clara en señalar que la información catalogada como confidencial, relativa a los empleados de la Autoridad, podrá ser suministrada al empleado, o a quienes aquel faculte expresamente, previa solicitud escrita dirigida a la persona u oficina responsable de la custodia y administración del expediente o información. Y se agrega que en los casos en que la solicitud provenga de persona distinta al titular de la información, la solicitud de información deberá estar acompañada de autorización, poder de representación o de la designación de representante, en los casos en que se autorice a un Representante Certificado para que obtenga la información.

8. En la nota 116-UIM-2022, la UIM solicitaba fecha de inicio del ascenso interino del ingeniero Jaramillo, que ocupa actualmente el puesto de jefe de máquinas encargado de equipo, ME-16, e información sobre los ascensos temporales otorgados a otros ingenieros para cubrir la posición permanente del ingeniero Jaramillo, en el remolcador Pacora, como jefe de máquina encargado de remolcador, ME-15. Sin embargo, la ACP no podía acceder a lo solicitado, por tratarse de información confidencial de los trabajadores sin que mediara autorización de ellos al respecto, conforme a lo establecido en el numeral 1, acápite a, punto 5 de la directriz ACP-AD-2006-04 y lo determinado en el numeral 5, artículo 1, de la Ley 6 de 2000 (Ley de Transparencia).”
9. Todo lo anteriormente expuesto revela que la negativa de procesar la información dada por el Oficial de Información de la ACP con explicación solo sobre la base de que se trataba de información confidencial y la inferencia anotada del numeral 6 de la Ley No. 81 de 26 de marzo de 2019, aunado a la respuesta de la Gerente de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos, Interina de la Administración de la ACP, de que la información podría haber sido suministrada con la anuencia o autorización del trabajador o los trabajadores en cuyo expediente de personal pudiera encontrarse, concreta la primera línea de la postura de la de la Administración de la ACP frente a la denuncia de UIM. (ver foja 48)
10. Lo inmediatamente anterior en el análisis de la prueba, se corrobora en la entrevista que la investigadora de la JRL hizo al ingeniero Yau Chaw (fojas 66-69) sobre si recibió respuesta a su solicitud de información; si tuvo disconformidad con la respuesta dada por la Vicepresidencia de Asesoría Jurídica; si actualmente existe una queja contra la ACP; y si contaban con una autorización escrita por parte del

señor Guillermo Jaramillo. El entrevistado respondió:

“Entrevistado: La respuesta fue dada el 10 de octubre de 2022, fue suscrita por el licenciado Agenor Correa, negándonos la información.”

-En cuanto a la disconformidad contestó:

“Entrevistado: Es correcto, debido a que esta es una información que debió ser entregada al sindicato, para poder validar si existe o no una violación o no del Convenio Colectivo pactado entre la UIM y la ACP. Y nosotros no estamos de acuerdo, con el manejo de la ACP en cuanto a facilitar la información de la ACP, ya que nos exigen una carta por parte del ingeniero Jaramillo.”

-En cuanto a si actualmente existe una queja contra la ACP, el ingeniero Yau Chaw contestó:

“Entrevistado: Dado que la ACP no nos ha brindado por información solicitada mediante nota fechada 15 de septiembre de 2022, a la fecha no hemos podido presentar la queja, por falta de información solicitada.”

-En cuanto a si contaban con una autorización escrita por parte del señor Guillermo Jaramillo para solicitar la información descrita en los puntos 1, y 2 de la nota 116-UIM-2022, el ingeniero Yau Chaw respondió:

“Entrevistado: No la teníamos y no la teníamos que tener, ya que nosotros no necesitamos tener una autorización de parte del ing. Jaramillo, debido a que es una solicitud de información para corroborar si hay o no una violación de la convención colectiva, y esta información como sindicato, es que debemos guardar y salvaguardarla y solo utilizarla para los propósitos establecidos.”

11. También se corrobora que la negativa a suministrar la información pedida dada por el licenciado Agenor Correa de la Administración de la ACP, infería la falta de autorización del titular del expediente de personal, lo cual se advierte en la entrevista que la investigadora de la JRL le hizo al licenciado Correa (foja 72):

“Investigadora: ¿Indique el declarante si las solicitudes planteadas por el ingeniero Luis Yau, secretario general de UIM, fueron atendidas? Agradeceremos motivar su respuesta.

“Entrevistado: Sí, la solicitud el ingeniero Luis Yau fue debidamente atendida con fundamento a la (sic) Convención Colectiva de UIM, la directriz de información de la Autoridad del Canal de Panamá, emitida con fundamento al (sic) Reglamento de Administración de Archivos, a la Ley 6 de 2002 y a la Ley 81 de 2019, que es la Ley de Protección de Datos Personales.

En consecuencia, no se ha incurrido en una ninguna (sic) práctica laboral desleal, pues (sic) en ningún momento se ha interferido o limitado la capacidad de la UIM para representar o que el señor Guillermo Jaramillo sea representado. En este caso, estamos ante el cumplimiento por pon servidor público, representado por mi persona,

como Oficial de Información de la ACP, que con fundamento a las normas (sic) indicadas, partiendo por la Convención Colectiva de la UIM, la Sección 19.06, que en el literal C, establece que cuando una de las partes solicite información por escrito, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica, la Ley 6 de 2002 y los Reglamentos que rigen el suministro de información, la contraparte proveerá lo solicitado.

12. El Reglamento de Administración de Archivos establece que corresponde al Administrador expedir las directrices que establezcan los objetivos, responsabilidades, autoridad legal, pautas e instrucciones, para el establecimiento del programa de administración de archivos de la Autoridad. Igualmente, el artículo 7 de dicho reglamento, establece que es deber de la Autoridad establecer y mantener un programa para la administración económica y eficiente de sus archivos. Dicho programa debe incluir como mínimo lo siguiente: En el numeral 2, señala "controles eficaces para la creación, el manejo, el uso y la disposición de los archivos, especialmente los que se refieren a los archivos confidenciales, archivos referentes al patrimonio de la Autoridad, **o que tenga información personal**. Con fundamento en ello, el Administrador de la Autoridad adoptó la directriz ACP-AD-2006-04 de 6 de marzo de 2005, dicha directriz en el punto 5.a, establece que es información confidencial la siguiente: 1. Toda información contenida en el expediente de oficial del personal y entre otras cosas, describe que esa información contempla datos de los empleados relativos a contratación, traslados, ascensos, etc. Igualmente, en el punto 5.d. de la directriz, establece que la información catalogada como confidencial prelativa (sic) a los empleados y exempleados de la Autoridad podrá ser suministrada en los siguientes casos: 1. Al empleado o exempleado a la que refiere la información **o a quien faculte expresamente**, previa solicitud escrita dirigida a la persona u oficina responsable de la custodia y administración del expediente o información. Así mismo señala que en los casos en que la solicitud de información provenga de persona distinta al titular de la información, la solicitud de información **deberá estar acompañada de una autorización**, poder de representación o de la designación de representante, en los casos en que se autorice a un representante certificado para que obtengan la información. (la negrita es del entrevistado).

Consistente con la normativa antes descrita, la Ley 6 de 2002, Ley de Transparencia, igualmente citada por la Sección 19.06 de la Convención Colectiva, define en su artículo 1, numeral 5 información confidencial, como todo tipo de información en manos de agentes del Estado o de cualquier institución pública que tenga relevancia con respecto a los datos médicos y psicológicos de las personas, la vida íntima, etc., así como registros individuales o expedientes de personal o de recursos humanos de los funcionarios.

Por otro lado, la Ley 81 de 2019 sobre protección de datos personales, que hace poco tiempo entró en vigor establece en su artículo 4 que para efectos de esta Ley, los términos siguientes se entenderán así: En su numeral 6, establece la definición de datos confidenciales, señalando que son aquellos datos que por su naturaleza no deben ser de conocimiento público **o de terceros no autorizados**, incluyendo aquellos que están

protegidos por la Ley, indicando en el numeral 6, **que los datos personales siempre serán de acceso restringido**. Igualmente señala en el numeral 9, que la protección de datos personales define como datos personales, cualquier información concerniente a personas naturales que las identifica o las hace identificables (la negrita es del entrevistado)

En consecuencia, no puedo yo como servidor público proporcionar información confidencial de un empleado, sin la debida autorización con fundamento en las disposiciones legales antes descritas.”

Por cuanto que la preponderancia de la prueba convence a la JRL que la Administración de la ACP negó legalmente el suministro de la información solicitada solamente por la UIM como se ha visto, con base en el Reglamento de la junta directiva de la ACP sobre criterios y procedimientos aplicables a la administración de la información y los archivos, que permita el correcto y adecuado registro y la debida documentación de las políticas y transacciones de la ACP, contemplados en el **ACUERDO No. 6 (de 30 de enero de 1999)** “Por el cual se adopta el Reglamento de Administración de Archivos de la Autoridad del Canal de Panamá”, desarrollado por mandato de éste Reglamento de la ACP, por la DIRECTRIZ del Administrador ACP-AD-2006-04 de 6 de marzo de 2006, normas cónsonas con la Ley de Transparencia y la Ley 81 de 26 de marzo de 2019 que son aplicables a la ACP en su carácter de institución pública de la República de Panamá.

Así “documentos e información “Confidencial” por mandato de ley y reglamento de la ACP se definen en la DIRECTRIZ del Administrador ACP-AD-2006-04 de 6 de marzo de 2006 de la siguiente manera:

a. Es información confidencial la siguiente:

- (1) Toda información contenida en el expediente oficial de personal, el expediente médico del empleado, el expediente del Programa de Asistencia al Empleado y otros que reposen en las oficinas de la Autoridad en formato escrito, electrónico u otro y que contengan datos personales, médicos y acciones de personal de los empleados. Esta información contempla, pero no se limita a: datos sobre contratación, traslados, ascensos, salarios, evaluaciones de desempeño, acciones disciplinarias y medidas adversas, calificaciones, capacidades, educación y otras acciones de personal; evaluaciones médicas, designaciones de beneficiarios, indicación de dependientes, números telefónicos, lugar de residencia y otros datos del empleado.
- (2) Toda información contenida en los expedientes y registros de la ACP que se refiera a datos personales de los exempleados y contratistas de la Autoridad y que incluye, pero no se limite a la señalada en el literal anterior.
- (3) Toda información que pueda poner en evidencia la identidad de los informantes o confidentes que hayan cooperado con una investigación y aquella que violaría la intimidad de dichos informantes o de los particulares que suministran información relacionada con la investigación específica.

Como puede observarse, la Directriz del Administrador de la ACP ACP-AD-2006-04 de 6 de marzo de 2006, conforme y a los efectos de los propósitos enunciados en ella, dispone con relación a la materia del conflicto que nos ocupa, en el literal d. numeral (1) de la directriz que:

“La información catalogada como confidencial, relativa a los empleados a quien se refiera la información, o a quienes aquél faculte expresamente, previa solicitud escrita dirigida a la persona u oficina responsable de la custodia y administración del expediente o información. En los casos en que la solicitud de información provenga de persona distinta al titular de la información, la solicitud de información deberá estar acompañada de autorización, poder de representación o de la designación de representante, en los casos en que se autorice a un Representante Certificado para que obtenga la información.”

La Directriz en el literal i. prescribe lo siguiente:

- i. Los empleados de la Autoridad que por razón de sus funciones tengan conocimiento o manejen información clasificada de reserva, deben mantener la reserva de dicha información en cumplimiento de lo dispuesto en esta directriz, así como de los artículos 23 y 24 del Reglamento de Ética y Conducta de la Autoridad. Ante la infracción de este deber, los supervisores y garantes aplicarán las acciones administrativas correspondientes, según lo señalado en el Reglamento de Administración de Personal y sin perjuicio de las acciones civiles o penales del caso.

Cabe añadir que conceptuamos que el Reglamento de Administración de Archivos de la Autoridad del Canal de Panamá”, el cual se desarrolla por mandato expreso de este reglamento de la ACP en una directriz del Administrador (la DIRECTRIZ del Administrador ACP-AD-2006-04 de 6 de marzo de 2006), por el contenido de esta normativa, y los artículos 31 a 35 del Reglamento del Fiscalizador General de la Autoridad del Canal de Panamá, contemplan, junto con la Ley 6 de 2002 (Ley de Transparencia que en su texto se establece aplicable a la ACP), el sistema de libertad de la información, de confidencialidad de la información y de protección a los denunciantes de actos de abuso de autoridad, contra el patrimonio de la Autoridad o cualquier otro acto deshonesto o ilegal que, a juicio de los trabajadores o de los trabajadores de confianza, deba ser denunciado, que garantiza la Ley Orgánica de la ACP en la norma programática del Artículo 85, numeral 10 de la Ley Orgánica, la cual establece que con el propósito de promover la capacidad, estabilidad y productividad del personal requerido para el funcionamiento del canal, la ACP garantizará “Un sistema de libertad de la información, de confidencialidad de la información y de protección a los denunciantes de actos de abuso de autoridad, contra el patrimonio de la Autoridad o cualquier otro acto deshonesto o ilegal que, a juicio de los trabajadores o de los trabajadores de confianza, deba ser denunciado.

Dicho lo anterior, se dilucida que conforme al Reglamento de Administración de Archivos y la DIRECTRIZ del Administrador ACP-AD-2006-04 de 6 de marzo de 2006, por motivos de seguridad, confidencialidad o en cumplimiento de normas vigentes que regulan la materia (que serían Ley 6 de 2002 (Ley de Transparencia) y la Ley No. 81,

de 26 de marzo de 2019 (que es la Ley de Protección de Datos Personales) se estatuye expresamente que toda la información contenida en el expediente oficial de personal del empleado (trabajador) es confidencial; estableciéndose que la información catalogada como confidencial, relativa a empleados de la Autoridad podrá ser suministrada a quien el empleado faculte expresamente, previa solicitud escrita dirigida a la persona u oficina responsable de la custodia y administración del expediente o información y, en los casos en que la solicitud de información provenga de persona distinta al titular de la información, la solicitud deberá estar acompañada de autorización, poder de representación o de la designación de representante, en los casos que se autorice a un Representante Certificado para que obtenga la información (este “Representante Certificado” es una clara alusión a las organizaciones sindicales o sindicatos certificados de la ACP).

La Ley de Transparencia de Panamá (Ley 6 de 2002 aplicable a la ACP) por su parte, también establece que se considera como confidencial la información contenida en los registros individuales o expedientes de personal o de recursos humanos de los funcionarios; y la Ley de Protección de Datos Personales (Ley No. 81, de 26 de marzo de 2019), nos informa en su Artículo 1 que:

“Las disposiciones y postulados sobre protección de datos personales contenidos en la Ley 81 de 2019 y el presente decreto, son mínimas y no excluyentes de otras leyes especiales sobre la materia, especialmente en lo relativo al tratamiento y custodia de datos.

Este decreto constituye el régimen de aplicación general a cualquier tratamiento de datos personales sin perjuicio de tener que observar, además, los requisitos añadidos que puedan establecerse en leyes especiales que resulten aplicables al tratamiento de datos que se llevan a cabo por el responsable del tratamiento o por el custodio de la base de datos y especialmente en el caso de actividades reguladas.

En el caso de sujetos regulados por una ley especial, siempre que esta ley contenga reglas relativas al tratamiento de datos personales, se tendrá la Ley 81 de 2019 y el presente decreto como régimen general y estándar mínimo de cumplimiento para garantizar la correcta protección de los datos personales.

La ley especial debe regular aquellos requisitos especiales que exijan los tratamientos de datos que en ella se señalan y de esta forma complementar y ampliar las previsiones de la Ley 81 de 2019, con la finalidad de que los datos personales que sean objeto de tratamiento en esa actividad queden debidamente protegidos.

Cuando así lo exija el sector regulado, los requerimientos de las políticas de privacidad, protocolos, procesos y procedimientos de tratamiento y transferencia segura establecidos por la Ley 81 de 2019 y este decreto, deberán ser completados para adaptarse a las exigencias de sus tratamientos de datos.”

El artículo 4. de la Ley 81 de 26 de marzo de 2019 define para los efectos de esta Ley, los “Datos confidenciales” como “Aquellos datos que por su naturaleza no deben ser de conocimiento público o de terceros no autorizados, incluyendo aquellos que estén protegidos por ley, por acuerdos de confidencialidad o no divulgación, a fin de salvaguardar información. En los casos de la Administración Pública, son aquellos datos cuyo tratamiento está limitado para fines de esta Administración o si se cuenta con el consentimiento expreso del titular, sin perjuicio de lo dispuesto por leyes especiales o por las normativas que las desarrollen. Los datos confidenciales siempre serán de acceso restringido.”

El Artículo 11 de la Ley 81 de 2019 en comentario, asienta el “Principio de confidencialidad” en el sentido de que “Todas las personas que intervengan en el tratamiento de datos personales están obligadas a guardar secreto o reserva respecto de estos, incluso cuando hayan finalizado su relación con el titular o responsable del tratamiento de los datos, impidiendo el acceso o uso no autorizado.

Por todo lo anterior conforme lo que viene exponiéndose, en el contexto puro y explícito del Reglamento de Administración de Archivos (ACUERDO de la junta directiva de la ACP ACUERDO No. 6 (de 30 de enero de 1999) “Por el cual se adopta el Reglamento de Administración de Archivos de la Autoridad del Canal de Panamá”), la DIRECTRIZ del Administrador ACP-AD-2006-04 de 6 de marzo de 2006 que lo desarrolla, y de normas vigentes que regulan la materia (que serían Ley 6 de 2002 (Ley de Transparencia) y la Ley No. 81, de 26 de marzo de 2019 (Ley de Protección de Datos Personales), la Administración de la ACP negó legalmente el suministro de la información solicitada por UIM en el expediente de personal del ingeniero Guillermo Jaramillo, en síntesis, por tratarse de información contenida o que pudiera estar contenida en el expediente de oficial del personal del trabajador ingeniero Guillermo Jaramillo o en los expedientes de personal de otros trabajadores de la ACP no identificados, y que refieren a datos de los empleados relativos a contratación, traslados, ascensos, etc.; y además, que tal información solicitada se hubiese podido suministrar, si el trabajador o trabajadores de la ACP a la que refería la información -lo cual no aconteció- lo hubiere (n) facultado expresamente, previa solicitud escrita dirigida a la persona u oficina responsable de la custodia y administración del expediente o información, o bien en caso en que la solicitud de información proviniese de persona distinta al titular de la información, acompañase la solicitud de información de una autorización, poder de representación o de la designación de representante, en los casos en que el titular o titulares de la información autorice o autoricen a un representante certificado para que obtengan la información.

Con relación a estas últimas acotaciones, es menester añadir que, a foja 321 del expediente, obra comunicación electrónica del señor Ramón Salazar (raesalazar@pancanal.com) enviada el <miércoles, 10 de mayo de 2023 a las 12:51 PM a GJaramillo – Guillermo Jaramillo GJaramillo@pancanal.com Asunto: Solicitud de Información, con el texto siguiente:

“Buenas tardes, Ingeniero Jaramillo

Agradezco nos comparta si en el año 2022 (o antes o después de dicho año), usted presentó una queja en contra de la Administración que requiriese que usted fuese representado por el Representante Exclusivo Unión de Ingenieros Marinos (UIM).”

En la misma foja 321 del expediente obra comunicación electrónica de GJaramillo – Guillermo Jaramillo, enviada el miércoles 10 de mayo de 2023 a las 3:51 PM a raesalazar – Ramon Salazar, Asunto RE: Solicitud de Información, con la siguiente comunicación:

“Buenas tardes,

Licenciado Ramón en respuesta a su pregunta, no he presentado ningún tipo de queja en contra de la Administración y mucho menos solicitada representación sindical, ni antes o después del año 2022.

Sin otro particular,

Saludos,

CANAL DE PANAMA

Guillermo Jaramillo

Jefe de Máquinas Encargado de Equipo Flotante (i)

Sección de Mantenimiento de Remolcadores (OPRM-PA)

Vicepresidencia de Operaciones

Tel: +(507) 276-8860 – www.pancanal.com

gjaramillo@pancanal.com”

Como se puede observar en el análisis de la prueba, el ingeniero Guillermo Jaramillo no presentó ningún tipo de queja en contra de la Administración de la ACP como tampoco solicitó, afirma, representación sindical, ni antes o después del año 2022.

Del anterior análisis y sobre la base de la preponderancia de la prueba, la JRL debe concluir en cuanto a la información sobre la fecha de inicio del **ascenso interino** del ingeniero Guillermo Jaramillo que la negativa de la Administración de procesar esta información fue legítima por tratarse de información en el expediente oficial de personal de este trabajador catalogada como confidencial tutelada y protegida en su favor por el Reglamento de Administración de Archivos, la DIRECTRIZ del Administrador ACP-AD-2006-04 de 6 de marzo de 2006, en consonancia con la Ley de Transparencia y la Ley 81 de 26 de marzo de 2019 aplicables a la ACP en su carácter de institución pública de la República de Panamá; y porque el ingeniero Jaramillo no autorizó o facultó al representante exclusivo de la unidad negociadora a la cual pertenece (representante certificado) que pudiera recabar información de su expediente oficial de personal, y también por no existir una queja o intención de presentar una queja por parte del trabajador Jaramillo, es decir, no se identifica la configuración de una posible queja, cuestión que volveremos a abordar al tratar más adelante la cuestión sobre la viabilidad del suministro de información bajo la Convención Colectiva vigente pactada por la UIM y la ACP (SECCIÓN 19.06).

En consecuencia, el análisis que viene desarrollándose convence a esta JRL, reafirmamos, que la negativa de la ACP de procesar el suministro de información pedida por la Unión de Ingenieros Marinos (UIM) para recabar pruebas para una queja, referentes a (i) la fecha de inicio del ascenso interino del ingeniero Guillermo Jaramillo quien ocupaba, para la fecha de la solicitud, la posición de jefe de máquinas encargado de equipo ME-16;

- (ii) los “ascensos temporales otorgados a ingenieros para cubrir la posición permanente del Ing. Guillermo Jaramillo en el Remolcador Pacora, como jefe de máquina encargado de remolcador ME-15, sobre la base de que se trata de información confidencial contenida en los expedientes oficiales de personal de dichos trabajadores, quienes ostentan el derecho de que la información en sus respectivos expedientes oficiales de personal sea protegida.
13. Que la UIM conforme a lo establecido en la Sección 19.06 de la Convención Colectiva vigente de la unidad negociadora de los ingenieros marinos, con fecha 15 de septiembre de 2022, solicitó como Sindicato (representante exclusivo de la unidad negociadora de los ingenieros marinos) a la Administración de la ACP: 1. Fecha de inicio del ascenso interino del Ing. Guillermo Jaramillo, que ocupa actualmente la posición de Jefe de Máquinas encargado de equipo ME-16; 2. Ascensos temporales otorgados a ingenieros para cubrir la posición permanente del Ing. Guillermo Jaramillo, en el Remolcador Pacora, como Jefe de Máquinas Encargado de Remolcadores ME-15 y; los días laborables para el análisis de la información recibida, antes de reactivar los términos.
14. Que la Administración de la ACP negó procesar la información solicitada por UIM, sobre la base del Reglamento de Administración de Archivos de la ACP desarrollado por la Directriz ACP-AD-2006-04 del Administrador de la ACP, lo determinado por el numeral 5, artículo 1, de la Ley 6 de 2002 y lo definido en la Ley No. 81, de 26 de marzo de 2019, considerando la información solicitada como confidencial por estar contenida en el expediente oficial de personal, de recursos humanos o por entenderse como datos confidenciales a la luz de la Directriz ACP-AD-2006-04 del Administrador de la ACP y el numeral 6 la Ley No. 81 de 26 de marzo de 2019, por no estar autorizados o contar con el consentimiento del titular.
15. Que la Administración de la ACP legítimamente negó el suministro de la información solicitada por UIM en el expediente de personal del ingeniero Guillermo Jaramillo, en síntesis, por tratarse de información contenida o que pudiera estar contenida en el expediente de oficial del personal del trabajador ingeniero Guillermo Jaramillo o en los expedientes de personal de otros trabajadores de la ACP no identificados, y que refieren a datos de los empleados relativos a contratación, traslados, ascensos, etc., con asidero legal en el Reglamento de Administración de Archivos (ACUERDO No. 6 (de 30 de enero de 1999) “Por el cual se adopta el Reglamento de Administración de Archivos de la Autoridad del Canal de Panamá), la DIRECTRIZ del Administrador ACP-AD-2006-04 de 6 de marzo de 2006 que lo desarrolla, y de normas vigentes que regulan la materia (que serían Ley 6 de 2002 (Ley de Transparencia) y la Ley No. 81, de 26 de marzo de 2019 (Ley de Protección de Datos Personales) aplicables a la ACP.
16. Que la Sección 19.06 de la Convención Colectiva en vigor entre la unidad negociadora de los ingenieros marinos y la ACP estipula lo siguiente:

**"SECCIÓN 19.06 - PROTECCIÓN Y ACCESO A LA
INFORMACIÓN CON RESPECTO A LOS CASOS DE QUEJA
TRAMITADOS BAJO ESTE PROCEDIMIENTO**

- a. Las partes respetarán y protegerán la integridad de toda información confidencial o información exenta de ser divulgada de tal forma que la misma no pueda ser revelada en ninguna etapa de este proceso.
 - b. La ACP proporcionará oportunamente al representante de EL SINDICATO, la información pertinente de los archivos disponibles de la ACP con relación a una queja presentada bajo este procedimiento o una posible queja, cuando éste la solicite por escrito.
 - c. Cuando una de LAS PARTES solicite información por escrito, conforme a lo establecido la Ley Orgánica, la Ley No. 6 de 22 de enero de 2002, y los Reglamentos que rigen el suministro de información, la contraparte proveerá lo solicitado. Una vez recibida dicha solicitud, se pondrá en pausa el tiempo que está corriendo del término preestablecido. La pausa durará el tiempo que se demore la otra parte en suplir lo solicitado. Una vez entregada la información o la respuesta en cuanto al suministro de la información, correrá el remanente del tiempo del procedimiento en curso que haya quedado al momento en que se dio la pausa. Sin embargo, a solicitud de EL SINDICATO, la ACP le otorgará diez (10) días laborables para el análisis de la información recibida antes de reactivar los términos. Dentro de un mismo proceso las extensiones de tiempo no sumarán más de 30 días calendario.”
17. Que los cargos de la UIM de comisión de prácticas laborales desleales por parte de la Administración de la ACP esbozada y argüida en la solicitud de decisión sumaria, tiene como punto de partida legal la “SECCIÓN 19.06 - PROTECCIÓN Y ACCESO A LA INFORMACIÓN CON RESPECTO A LOS CASOS DE QUEJA TRAMITADOS BAJO ESTE PROCEDIMIENTO de la Convención Colectiva de la UIM con la ACP en vigor y la negativa de la Administración de la ACP de suministrar la información pedida, vinculando estos hechos con prácticas laborales desleales tipificadas en el numeral 8 del Artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP al no obedecerse y negarse a cumplir con lo que establece el Artículo 97, numerales 1, 3, y 4 de la misma Ley, e interferir y restringir los derechos del representante exclusivo (RE) al no permitir la ACP acceso a la información que se requiere (por parte de UIM) para la representación del trabajador y de los intereses de dicho trabajador; utilizar el procedimiento aplicable en la queja y en el caso de arbitraje de acuerdo con lo que establece la Convención Colectiva vigente.

La hipótesis de la UIM sobre las prácticas laborales desleales supuestamente cometidas por la ACP, expresa que el derecho del trabajador descrito en el artículo 95 numeral 5 de la Ley Orgánica de la ACP: “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”, fue limitado y restringido cuando la ACP le negó al Sindicato la información requerida y necesaria para presentar la queja y probar su caso en el arbitraje, producto de la negativa de entregar la información, ya que el trabajador que es representado por UIM queda en un estado de indefensión al no poder obtener las pruebas que sustentarían la posición del Sindicato en la

queja y, posteriormente, en el caso de arbitraje que llevarían en su representación.

Con base en los hechos señalados que arguye UIM, al trabajador (Jaramillo) le fue restringido y limitado su derecho a solucionar sus conflictos, siguiendo los procedimientos -en este caso en particular, el procedimiento de queja y arbitraje- aplicables establecidos en la Convención Colectiva.

La tesis de UIM señala violentado el derecho de los trabajadores "a ser representados por el representante exclusivo, sea o no miembro de la organización sindical" contenido en el numeral 6 del Artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP, afirmando que este derecho de los trabajadores se viola, cuando se restringe y se limita al Representante Exclusivo la obtención de pruebas para poder presentar, defender y sustentar la queja y el caso de arbitraje del ingeniero Guillermo Jaramillo. Este actuar, por parte de la ACP, argumenta UIM, se concretiza a través de la Vicepresidencia de Asesoría Jurídica, como Oficial de Información de la ACP y se convierte en una Práctica Laboral Desleal, tipificada en el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

Sostiene UIM, que demostrado que la ACP ha violentado los derechos del trabajador descritos en los numerales 5 y 6 del Artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP, concluye que esta violación constituye la causal descrita en el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica el cual establece como una práctica laboral desleal (PLD) por parte de la ACP de "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". (Sección Segunda Relaciones Laborales del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP).

La hipótesis concatenada de la UIM a la que nos venimos refiriendo, añade que tal y como se presentaron los hechos del caso, dice la UIM, la ACP también viola los derechos del Representante Exclusivo contenidos en el Artículo 97, numerales 1 (**Actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora** y ser protegido en el ejercicio de este derecho.) 3 (**Representar los intereses de todos los trabajadores de la unidad negociadora**, estén afiliados o no a la organización sindical) y 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**; y así estos derechos del representante exclusivo se infringieron debido a que dentro del procedimiento de queja y arbitraje se contempla el derecho de las partes de solicitar información para sustentar el caso, esto es, de acuerdo con lo que establece la Sección 19.06 de la Convención Colectiva de UIM; y es por esta razón que, al negarse a entregar la información solicitada por el Sindicato, el Licenciado Correa, en su condición de Oficial de Información de la ACP, violenta los derechos de UIM como Representante Exclusivo. Y es que la información solicitada tiene como propósito y finalidad verificar las posibles pruebas que puedan utilizarse en el caso como parte de la sustentación y causal probatorio de la queja y del caso de arbitraje, en beneficio de un trabajador de la unidad negociadora o en beneficio de un grupo de trabajadores.

Consideramos que es preciso analizar la inteligibilidad de las antes expuestas argumentaciones de la UIM sobre la intención u objeto de la solicitud de suministro de información sobre la fecha de inicio del ascenso interino del ingeniero Guillermo Jaramillo quien ocupaba, para la fecha de la solicitud, la posición de jefe de máquinas encargado de equipo ME-16, en relación con la PLD del numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP: “...**interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio de cualquier derecho que le corresponda con las disposiciones de la presente sección...**”, vinculándolo con los numerales 5 y 6 del artículo 95 de la Ley Orgánica, y el derecho de todo trabajador de procurar la solución pacífica de sus conflictos con la administración de la Autoridad (numeral 5) y el derecho a ser representado por el representante exclusivo (numeral 6), en el sentido como lo sustenta UIM que el ingeniero Guillermo Jaramillo es trabajador de la ACP y miembro de la UIM y que en este caso en particular, el precitado derecho consagrado en el numeral 5 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP, fue limitado y restringido cuando la ACP le negó a UIM la información requerida y necesaria para presentar la queja y probar su caso en el arbitraje, producto de la negativa de entregar la información, ya que el trabajador, que es representado por la UIM, queda en un estado de indefensión al no poder obtener las pruebas que sustentarán la posición del sindicato en dicho proceso, como consecuencia de ello, arguye el denunciante que la ACP restringió y limitó el derecho del trabajador Jaramillo, de procurar solucionar sus conflictos siguiendo los procedimientos descritos en la sección 2.01 y sección 19.06 de la Convención Colectiva de UIM; y la posible violación del derecho de todo trabajador a ser representado por el representante exclusivo (RE), consagrado en el numeral 6 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP, manifiesta que la ACP, al impedir la obtención de pruebas para poder presentar su caso de queja y de arbitraje, incurrió en la comisión de la práctica laboral desleal contenida en el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica.

La JRL al discernir sobre las anteriores argumentaciones de la UIM llega a la conclusión de que dichas argumentaciones resultan confusas y por tanto ininteligibles en los hechos y por tanto en derecho para la probanza de las prácticas laborales desleales que acusa incurrió la ACP, porque la información en particular solicitada en el primer punto: la fecha de inicio del ascenso interino del ingeniero Guillermo Jaramillo, como también la solicitada en el segundo punto “ascensos temporales otorgados a ingenieros para cubrir la posición permanente del ingeniero Guillermo Jaramillo en el Remolcador Pacora, como jefe de máquina encargado de remolcador ME-15, era información requerida y necesaria para presentar una queja del ingeniero Jaramillo y probar su caso en el arbitraje y ello en relación con el trabajador Guillermo Jaramillo no denota en forma alguna información para la interposición de una queja de este trabajador o del representante exclusivo con relación al trabajador Jaramillo; es decir, el trabajador Jaramillo, como ha quedado probado en el proceso no tenía, interpuso o tuvo la intención de interponer un reclamo contra la Administración sobre asuntos relativos a su empleo, como tampoco hay siquiera atisbos de indicios que el representante exclusivo tuviera con relación al ingeniero Guillermo Jaramillo y la información pedida relativa a la fecha de inicio de su ascenso interino como ascensos temporales otorgados a ingenieros para cubrir su posición permanente en el remolcador Pacora, como jefe de máquina encargado ME-15, la intención de presentar una queja o tuviera una posible queja, resultando inaplicable

lo establecido en la SECCIÓN 19.06 del Convenio Colectivo de la UIM con la ACP.

ALGUNOS ASPECTOS Y CUESTIONES QUE SE ESTIMAN PRUDENTES ESBOZAR EN COMPLEMENTO DE LA PRESENTE DECISIÓN:

Como viene dicho, resulta de especial interés abordar la cuestión de la posibilidad del suministro de la información solicitada por UIM a la ACP bajo la **SECCIÓN 19.06 - PROTECCIÓN Y ACCESO A LA INFORMACIÓN CON RESPECTO A LOS CASOS DE QUEJA TRAMITADOS BAJO ESTE PROCEDIMIENTO** de la Convención Colectiva pactada entre la UIM y la ACP en vigor actualmente y en la fecha en que UIM solicitó a la ACP la información a que refiere el presente caso, por cuanto precisamente sobre dicha **SECCIÓN 19.06** del Convenio Colectivo vigente y en la fecha de la solicitud de información de UIM a la ACP dirigida al oficial de información de la ACP gravita un punto medular a desatar, pero previamente tenemos a bien plantear a continuación una serie de cuestiones o interrogantes y responderlas (entre ellas interrogantes o cuestiones referentes a la SECCIÓN 19.06 del Convenio Colectivo UIM/ACP) a fin de colocar en contexto los puntos centrales a resolver sobre las prácticas laborales desleales denunciadas en función de los preceptos legales de la Ley Orgánica de la ACP que se acusan vulnerados en relación con los argumentos y contrargumentos de las partes y el criterio de la JRL:

1. Interrogante: ¿Puede un representante exclusivo (RE) presentar y tramitar una queja en relación con cualquier trabajador de la unidad negociadora representada, utilizando el procedimiento aplicable establecido por la Ley Orgánica de la ACP, los reglamentos y la convención colectiva correspondiente, sin la aprobación o autorización del trabajador, en este caso del ingeniero Guillermo Jaramillo?

Consideramos que el RE sí puede en asuntos relativos al empleo del trabajador, lo cual se deduce de la definición de “Queja” consagrada en el Artículo 2 de la Ley Orgánica de la ACP y del derecho que ostenta el representante exclusivo de acuerdo con el Artículo 97 numeral 4 de la Ley Orgánica de la ACP.

“Artículo 2. Para los efectos de esta Ley y los reglamentos, a menos que se usen de modo distinto o que en el contexto respectivo resulten con otro significado, las siguientes palabras y expresiones se entenderán con las definiciones consignadas en este artículo:

“Queja. Cualquier reclamo por parte de un trabajador de una unidad negociadora, o de un representante exclusivo sobre asuntos relativos al empleo de aquél, o el que formula el trabajador, el representante exclusivo o la Autoridad, por presunta violación, mala interpretación o aplicación de esta Ley o de cualquier norma, práctica, reglamento o convención colectiva, que afecte las condiciones de empleo.”

(Lo subrayado es nuestro)

“Condiciones de empleo. Políticas, prácticas y asuntos de personal, establecidos por esta Ley, los reglamentos, las convenciones colectivas, o por cualquier otro instrumento idóneo, que afecten las condiciones de trabajo, salvo lo que expresamente excluye esta Ley.”

“Artículo 97. Todo representante exclusivo tendrá derecho a:

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.”

Sin embargo, para la tramitación de casos de quejas formales, de acuerdo con la **SECCIÓN 19.07** de la Convención Colectiva vigente de UIM y la ACP al estipularse que:

“a. Un caso de queja formal deberá presentarse, por escrito, con suficientes detalles como para identificar claramente al quejoso, el asunto por el cual se presenta la queja, el hecho de que dicha queja no ha sido formalmente presentada bajo otro procedimiento de queja, apelación o denuncia de práctica laboral desleal, la compensación personal solicitada, y el nombre del representante del quejoso, o una certificación de la auto representación.”, se infiere que debe existir una queja del trabajador y poder o facultad de representación al representante exclusivo en caso que el trabajador no se esté auto representando. Esta salvedad y requisito se sustenta en el artículo 97 numerales 1 y 5, los cuales establecen, respectivamente, que 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.” y; “5. Estar presente durante la tramitación formal de cualquier queja que presente el trabajador por su cuenta.”

En el primer caso “1.” el representante exclusivo actúa en representación del trabajador con poder o facultado dada por este al efecto; y, en el segundo caso “5.”, el representante exclusivo solo tiene derecho a estar presente durante la tramitación formal de cualquier queja que presente el trabajador ejerciendo su auto representación. En este último caso, el representante exclusivo no está representando al trabajador ni puede actuar en su representación, si no solo estar presente durante la tramitación forma de la queja.

2. Interrogante: ¿Puede el representante exclusivo solicitar información contenida en el expediente oficial de personal de un trabajador de la unidad negociadora que representa sin la autorización del trabajador?

Consideramos que el representante exclusivo no puede solicitar información contenida en el expediente oficial de personal de un trabajador de la unidad negociadora que representa sin la autorización del trabajador, por cuanto la información personal del trabajador contenida en el expediente oficial de personal del trabajador es información catalogada como confidencial en protección del trabajador, tutelada y protegida en su favor por el Reglamento de Administración de Archivos de la ACP, la DIRECTRIZ del Administrador ACP-AD-2006-04 de 6 de marzo de 2006, en consonancia con la Ley de Transparencia y la Ley 81 de 26 de marzo de 2019 aplicables a la ACP en su carácter de institución pública de la República de Panamá. La ACP igualmente con la anterior normativa garantiza un sistema de libertad de información, de confidencialidad de la información y de protección a los denunciantes de actos de abuso de autoridad, contra el patrimonio de la ACP o cualquier otro acto deshonesto o ilegal que, a juicio de los

trabajadores o de los trabajadores de confianza deba ser denunciado.

3. Interrogante: ¿Puede el representante exclusivo solicitar y obtener de la ACP información contenida en el expediente oficial de personal de un trabajador de la unidad negociadora que representa con relación a una queja presentada bajo el **ARTÍCULO 19 ¿PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN DE CASOS DE QUEJAS (PTQ) ¿Y ARBITRAJE de la Convención Colectiva en vigencia entre la UIM y la ACP, o una posible queja que pudiera presentar?**

Consideramos que bajo la **SECCIÓN 19.06 - PROTECCIÓN Y ACCESO A LA INFORMACIÓN CON RESPECTO A LOS CASOS DE QUEJA TRAMITADOS BAJO ESTE PROCEDIMIENTO**, literal b. "La ACP proporcionará al representante de EL SINDICATO, la información pertinente de los archivos disponibles de la ACP con relación a una queja presentada bajo este procedimiento o una posible queja, cuando éste la solicite por escrito." Esto supone que debe existir una queja presentada bajo el **ARTÍCULO 19 PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN DE CASOS DE QUEJAS (PTQ) Y ARBITRAJE de la Convención Colectiva**, o una posible queja, lo cual infiere que debe describirse con verosimilitud y no bastando solamente una simple manifestación etérea de una posible queja indefinida. Consideramos que la queja presentada o la posible queja debe versar sobre asuntos relativos al empleo del trabajador o por presunta violación, mala interpretación o aplicación de la Ley Orgánica de la ACP o de cualquier norma, práctica, reglamento o convención colectiva, que afecte las condiciones de empleo.

4. Interrogante: ¿Puede el representante exclusivo solicitar información del trabajador contenida en el expediente oficial de personal de un trabajador de la unidad negociadora que representa, con la autorización del trabajador?

Consideramos que sí puede de acuerdo con el Reglamento de Administración de Archivos, desarrollado por la DIRECTRIZ del Administrador ACP-AD-2006-04 de 6 de marzo de 2006, normas cónsonas con la Ley 6 de 2002 (Ley de Transparencia) y la Ley 81 de 26 de marzo de 2019 expresamente aplicables a la ACP en su carácter de institución pública de la República de Panamá.

5. Interrogante: ¿Puede el representante exclusivo de unidad negociadora de los ingenieros marinos (UIM), bajo la **SECCIÓN 19.06 - PROTECCIÓN Y ACCESO A LA INFORMACIÓN CON RESPECTO A LOS CASOS DE QUEJA TRAMITADOS BAJO ESTE PROCEDIMIENTO** de la Convención Colectiva en vigor entre la UIM y la ACP, solicitar a la ACP el suministro de información contenida en el expediente oficial de personal de un trabajador de la unidad negociadora que representa sin haber presentado una queja y sin la autorización del trabajador?

Consideramos que sí puede sobre la base del literal b. de la estipulación convencional (SECCIÓN 19.06) al establecer esta que "La ACP proporcionará oportunamente al representante de EL SINDICATO, la información pertinente de los archivos disponibles de la ACP con relación a una queja presentada bajo este procedimiento o **una posible queja**, cuando éste lo solicite por escrito. El literal b. que viene citándose de la estipulación del convenio colectivo, está precedido del literal a. el cual impone a las partes respetar y proteger la integridad de toda información confidencial o información exenta de ser divulgada de

tal forma que la misma no pueda ser revelada en ninguna etapa del proceso, lo cual infiere que la información confidencial con esta restricción puede ser proporcionada oportunamente al representante de EL SINDICATO. Esta última conclusión no se contradice o diluye en el literal c. de la disposición convencional en comento, sino que es reafirmado por este último literal c al decir: “Cuando una de LAS PARTES solicite la información por escrito, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica, la Ley No. 6 de 22 de enero de 2002, y los Reglamentos que rigen el suministro de información, **la contraparte proveerá lo solicitado.**”

La JRL estima viable el suministro de la información solicitada por UIM a la ACP bajo la **SECCIÓN 19.06 - PROTECCIÓN Y ACCESO A LA INFORMACIÓN CON RESPECTO A LOS CASOS DE QUEJA TRAMITADOS BAJO ESTE PROCEDIMIENTO** de la Convención Colectiva entre la UIM y la ACP, con independencia de las restricciones y las condiciones que se desprenden de los antes mencionados Reglamento de Administración de Archivos de la ACP, la DIRECTRIZ del Administrador ACP-AD-2006-04 de 6 de marzo de 2006, la Ley 6 de 2002 (Ley de Transparencia) y la Ley 81 de 26 de marzo de 2019 (sobre Protección de Datos Personales), **siempre que se haya presentado una queja de acuerdo con el ARTÍCULO 19 de la Convención Colectiva, o una posible queja describiendo o enunciando los temas de la posible queja.**

En este orden de consideraciones y conclusiones, la JRL debe ponderar y considerar, la negativa dada por la Administración a la solicitud de información de UIM específicamente en los términos de la solicitud 116-UIM-2022 de 15 de septiembre de 2022 sobre la base del Convenio Colectivo vigente, en la Sección 19.06 de: 1. fecha de inicio del ascenso interino del Ing. Guillermo Jaramillo, que ocupa actualmente la posición de Jefe de Máquinas encargado de equipo ME-16; y 2. Ascensos temporales otorgados a ingenieros para cubrir la posición permanente del Ing. Guillermo Jaramillo en el Remolcador Pacora, como Jefe de Máquinas Encargado de Remolcadores ME – 15; en función de la finalidad expresada por UIM en la denuncia de práctica laboral desleal, en el sentido que la información solicitada por el Sindicato tenía como finalidad determinar que la ACP estuviera cumpliendo con lo que establece la Convención Colectiva suscrita por UIM y la ACP, con relación a los ascensos temporales de los Trabajadores que representan (ver acotación en la foja 4 del expediente), **lo cual observa la JRL conlleva una manifestación de una “posible queja” sobre el cumplimiento de los ascensos temporales de los trabajadores que representa la UIM.**

La información solicitada por UIM y la finalidad indicada se confirma en las respuestas que el representante de UIM da en la entrevista con la investigadora de la JRL a pregunta de si contaban (UIM) con una autorización escrita por parte del señor Guillermo Jaramillo para solicitar la información descrita en los puntos 1, y 2 de la nota 116-UIM-2022, el ingeniero Yau Chaw:

-En cuanto a la disconformidad contestó:

“Entrevistado: Es correcto, debido a que esta es una información que debió ser entregada al sindicato, para poder validar si existe o no una violación o no del Convenio Colectivo pactado entre la UIM y la ACP. Y nosotros no estamos de acuerdo, con el manejo de la ACP en cuanto a

facilitar la información de la ACP, ya que nos exigen una carta por parte del ingeniero Jaramillo.”

-En cuanto a si actualmente existe una queja contra la ACP, contestó:

“Entrevistado: Dado que la ACP no nos ha brindado por información solicitada mediante nota fechada 15 de septiembre de 2022, a la fecha no hemos podido presentar la queja, por falta de información solicitada.”

-En cuanto a si contaban con una autorización escrita por parte del señor Guillermo Jaramillo para solicitar la información descrita en los puntos 1, y 2 de la nota 116-UIM-2022, el ingeniero Yau Chaw respondió:

“Entrevistado: No la teníamos y no la teníamos que tener, ya que nosotros no necesitamos tener una autorización de parte del ing. Jaramillo, debido a que es una solicitud de información para corroborar si hay o no una violación de la convención colectiva, y esta información como sindicato, es que debemos guardar y salvaguardarla y solo utilizarla para los propósitos establecidos.”

En cuanto a la información solicitada en el segundo punto, sobre “ascensos temporales otorgados a ingenieros para cubrir la posición permanente del ingeniero Guillermo Jaramillo en el Remolcador Pacora, como jefe de máquina encargado de remolcador ME-15, solicitada por UIM con la finalidad de determinar el cumplimiento o no por parte de la ACP en lo que respecta al procedimiento de ascensos temporales de los trabajadores que representan, de conformidad a lo que establece la Convención Colectiva suscrita por UIM y la ACP, consideramos que pudiera haber sido procesada dada la redacción de la Sección 19.06 del mencionado convenio colectivo, **siempre y cuando se hubiese descrito en qué consistía la posible queja**, lo cual no se hizo, y hubiese tenido una autorización escrita del ingeniero Guillermo Jaramillo.

Aunado a lo anterior, la denuncia de UIM refiere a interferir, restringir o coaccionar **a un trabajador en el ejercicio de cualquier derecho que le corresponda**, de conformidad con las disposiciones de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP, aludiendo al derecho del trabajador descrito en el numeral 5 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP, alegando UIM que fue limitado y restringido cuando la ACP le negó al Sindicato la información requerida y necesaria para presentar la queja y probar su caso en el arbitraje, producto de la negativa de entregar la información, ya que el trabajador que es representado por UIM queda en un estado de indefensión al no poder obtener las pruebas que sustentarán la posición del Sindicato en la queja y, posteriormente, en el caso de arbitraje que llevaremos en su representación. También alude “a que dentro del procedimiento de queja y arbitraje se contempla el derecho de las partes de solicitar información para sustentar su caso, de conformidad con lo que establece la Sección 19.06 de la Convención Colectiva de UIM; que “... la ACP impidió a la UIM la representación de los trabajadores al no entregar la información solicitada para presentar la queja, crear la estrategia, sustentación y defensa del caso de arbitraje que se estaría llevando en su beneficio y favor.”

Lo que viene exponiéndose se inclina a indicar que el denunciante UIM en su denuncia de PLD refiere fundamentalmente y se dirige a información

del ingeniero Guillermo Jaramillo contenida como se ha deducido por la preponderancia de la prueba en el expediente de personal del trabajador Jaramillo; y que el objeto de ello era la interposición por parte del representante exclusivo (RE) UIM, de una queja y arbitraje en representación del ingeniero Jaramillo, sin que éste haya presentado dicha queja y solicitud de arbitraje, ni haya tenido la intención de hacerlo. Asimismo, el Representante Exclusivo justifica que su solicitud respondía a saber sobre "ascensos temporales otorgados a ingenieros para cubrir la posición permanente del ingeniero Guillermo Jaramillo en el Remolcador Pacora, como jefe de máquina encargado de remolcador ME-15, es información catalogada como confidencial de esos trabajadores y requiere de la autorización de dichos trabajadores para que pueda ser suministrada.

En esta última cuestión, la JRL considera y observa que la negativa de suministrar esa información por parte de la ACP refiere a y reitera que se requiere de autorización, poder de representación o designación de representante por parte del empleado Guillermo Jaramillo, infiriendo que el tema de ascensos temporales otorgados a ingenieros para cubrir la posición permanente del ingeniero Jaramillo es información confidencial del ingeniero Jaramillo, titular de la información petitionada. Esto se puede entender si es que la información sobre ascensos temporales otorgados a ingenieros para cubrir la posición permanente del ingeniero Jaramillo se encontrase en el expediente de personal del Ing. Jaramillo; y si se encontrase en el expediente de personal de algún ingeniero para cubrir la posición permanente del ingeniero Jaramillo, sería información confidencial del expediente de personal de tal o tales ingenieros quienes no fueron identificados.

Con relación a esta última disquisición es pertinente referirse al precedente citado como prueba por UIM, el PLD 03-20, que fuera decidido por la JRL, mediante la Decisión No. 5/2022 del 27 de octubre de 2021 el cual surge, con cierta similitud al presente caso por razón de la negativa de la Oficina de Asesoría Jurídica de entregar información solicitada con relación al ingeniero Guillermo Tovar, para el caso de Arbitraje que UIM llevaba en su representación: Caso No. ARB 43-18, y en donde la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia en la resolución del 22 de noviembre de 2022 concluyó *in dictum* que

"Como se desprende del acápite b, Sección 19.06 de la Convención Colectiva de la UIM es deber de la ACP proporcionar oportunamente la información pertinente de sus archivos disponibles con relación a una queja presentada bajo este procedimiento, cuando el representante del Sindicato la solicite por escrito. Siendo ello así, conviene tener presente que la documentación solicitada por la UIM, mediante la Nota número 56-UIM-2019 de 6 de junio de 2019, consistente en las acciones de personal sobre determinadas asignaciones o posiciones que el trabajador Guillermo Tovar ha ocupado en la ACP, constituye información que reposa en los archivos de dicha entidad y que guarda estrecha relación con la materia controvertida en el Proceso de Arbitraje ARB-43/18, en el que la UIM actúa en defensa de los intereses del prenombrado trabajador, razón por la que a criterio de este Tribunal, la ACP estaba en la obligación de entregar la totalidad de la documentación requerida por el Sindicato; máxime cuando la misma resultada

determinante para la resolución de aquellas controversia.”

Lo anterior es indicativo de una diferencia con el presente caso, esto es, que en el caso de la PLD-03/20 en efecto se estaba tramitando un proceso de arbitraje donde la UIM representaba los intereses del trabajador Guillermo Tovar cosa que no ocurre en el presente caso, aunado a que como se ha visto, el trabajador Guillermo Jaramillo no ha interpuesto una queja ni ha tenido intención de hacerlo como él mismo lo ha manifestado, y UIM no ha invocado arbitraje ni está representando los intereses del ingeniero Jaramillo.

Por todo lo expuesto la JRL debe llegar a la conclusión que la ACP no ha incurrido en las prácticas laborales desleales denunciadas por la UIM ni hay lugar a los remedios por ésta solicitados, en consecuencia,

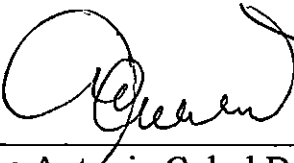
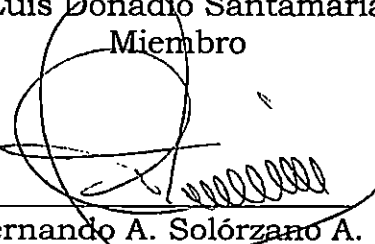
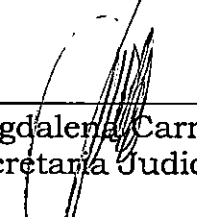
RESUELVE:

PRIMERO: DESESTIMAR la denuncia por práctica laboral desleal identificada como PLD 01-23, interpuesta por la Unión de Ingenieros Marinos (UIM) contra la Autoridad del Canal de Panamá (ACP).

SEGUNDO: DENEGAR los remedios solicitados por la Unión de Ingenieros Marinos (UIM) en la denuncia de práctica laboral desleal identificada como PLD-01-23.

Fundamento de Derecho: Artículos 322 y 323 de la Constitución Política de la República de Panamá; Artículos: 2 (Unidad negociadora; Representante exclusivo; Unidad negociadora; Queja); 18, numeral 5, literales a y n; 81, 84, 85, 89, 94, 95, 97, 100, 104, 106, 108, 109, 110, 111, 113, 114; Artículo 9 (Ascenso) Reglamento de Administración de Personal; Artículos 84, 85, 89; Artículos 13 y 19 de la Convención Colectiva de la Unión de Ingenieros Marinos.

Notifíquese y cúmplase,

 Luis Donadio Santamaría Miembro	 Álvaro Antonio Cabal Ducasa Miembro Ponente	 Ivonne Durán Rodríguez Miembro
 Fernando A. Solórzano A. Miembro	 Rodolfo Stanziola Sierra Miembro	
 Magdalena Carrera Ledezma Secretaria Judicial		