



## **JUNTA DE RELACIONES LABORALES** **de la Autoridad del Canal de Panamá**

**JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, seis (6) de febrero de dos mil veintiséis (2026).**

**DECISIÓN N°13/2026**

**Denuncia por Práctica Laboral Desleal No.PLD-27/24  
presentada por la Unión de Ingenieros Marinos (UIM)  
contra la Autoridad del Canal de Panamá (ACP)**

### **I. ANTECEDENTES DEL CASO.**

El veintinueve (29) de julio de dos mil veinticuatro (2024), el sindicato Unión de Ingenieros Marinos (en lo sucesivo UIM) a través del señor Luis Yau Chaw, secretario general, presentó una denuncia por práctica laboral desleal en contra de la Autoridad del Canal de Panamá (en lo sucesivo ACP), con fundamento en los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá (en lo sucesivo Ley Orgánica de la ACP), la cual fue identificada como PLD-27/24.

Recibida la denuncia, fue sometida al reparto correspondiente el día 30 de julio de 2024 siendo asignado el licenciado Rodolfo Stanzola Sierra, como miembro ponente del caso (f.28), y así les fue comunicado a ambas partes mediante las notas JRL-SJ-475/2024 y JRL-SJ-476/2024 de 30 de julio de 2024. (fs.29-30).

Que luego de cumplidos los trámites de adjudicación y traslado, el 12 de agosto de 2024, según consta en informe secretarial, se iniciaron las diligencias de investigación de las que trata la Sección Tercera del Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales de la JRL (en lo sucesivo Reglamento de PLD) y se dejó constancia de la culminación de la fase de investigación el 31 de octubre de 2024 (cfr. fs.35 y 99).

Que mediante nota CHR-24-451 de 12 de agosto de 2024, suscrita por la señora Jana Allen, Gerente encargada de Administración y Relaciones Laborales y Reglamentos de la ACP, se recibió la postura de la parte denunciada (cfr. fs.37-40).

Surtidos los trámites anteriores, la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en lo sucesivo, JRL o Junta) resolvió admitir la denuncia identificada como PLD-27/24 en contra de la ACP, tal como consta en la Resolución N°20/2025 de 4 de diciembre de 2024 (fs.101-107).

Que mediante Resolución Administrativa N°10/2025 de 17 de diciembre de 2024, la JRL ordenó la suspensión de los términos judiciales en los procesos de su competencia hasta el 24 de diciembre de 2024 y mediante Resolución Administrativa N°11/2025 de 23 de diciembre de 2024 prorrogó dicha suspensión hasta el 31 de diciembre y se reanudó el 2 de enero de 2025 (cfr. fs.109-110).

El día 2 de enero de 2025, la licenciada Kellybeth Fernández, presentó poder especial conferido por el representante legal de la ACP, para actuar como apoderada en el proceso arriba enunciado. Conjuntamente presentó escrito de contestación a los cargos. (fs.112-126).

Mediante Resuelto N°32/2025 de 7 de enero de 2025, la JRL programó la audiencia para ventilar la denuncia para el 27 de febrero de 2025 (fs.129-130).

Que mediante informe secretarial visible a folio 132 del expediente se dejó constancia que, vencido el término para la presentación de intercambio de pruebas y lista de testigos, según lo establece el Artículo 28 del Reglamento de PLD, **las partes no presentaron dicho intercambio.**

El día 27 de febrero de 2025, encontrándose los miembros de la Junta en espera de las partes para dar inicio a la audiencia previamente programada y debidamente notificada, **la JRL dejó constancia de que ninguna de las partes del caso, a saber, la UIM y la ACP, se encontraba presente.** En consecuencia, se procedió a dar lectura al artículo 5 del Reglamento de Audiencias de la JRL, relativo a la ausencia injustificada de las partes al acto de audiencia (cfr. f.138 transcripción de la audiencia).

Cumplidas todas las fases procesales antes mencionadas, el expediente identificado como PLD-27/24 fue remitido al ponente para su decisión.

## **II. POSICIÓN DEL DENUNCIANTE (UIM).**

El señor Luis Yau Chaw, en representación de la organización sindical UIM, señaló en su denuncia que el 1 de abril de 2024, el sindicato presentó una queja formal ante la ACP en favor del ingeniero Vladimir Small, Jefe de Máquinas de Remolcador ME-14, un cargo cubierto por la Unidad Negociadora de la UIM. En respuesta a esta queja, la ACP emitió una nota el 25 de abril de 2024, que fue recibida por la UIM el 29 de abril del mismo año.

Al no estar conforme con la respuesta recibida, la UIM decidió remitir el caso a arbitraje. Para ello, solicitó a la JRL mediante una petición escrita, una lista de árbitros, el cual fue registrado con el número ARB-21/24.

En este orden de ideas, indicó que el 5 de junio de 2024, la UIM presentó una solicitud por escrito (nota: 071-UIM-2024) a la ACP, pidiendo información relevante para el arbitraje, a saber:

1. Lista de sobretiempo asignado (LSA) para el 09 de febrero de 2024, donde se asignan las horas extras al remolcador Cerro Ancón.
2. Lista de sobretiempo asignado (LSA) para el 12 de febrero de 2024, donde se asignan las horas extras al remolcador Cerro Grande.
3. Lista de sobretiempo asignado (LSA) para el 20 de febrero de 2024, donde se asignan las horas extras del remolcador Chiriquí.
4. Horarios que correspondan a las fechas del 09, 12 y 20 de febrero de 2024.
5. Solicitamos que toda la información solicitada, sea autenticada por AJ.

Manifestó que dicha información era necesaria para la defensa del caso en el arbitraje. En este sentido, aunque la ACP respondió el 20 de junio de 2024 mediante la nota DI-417-2024, negó los puntos 1, 2 y 3 de la solicitud, argumentando que la información solicitada contenía datos personales de los empleados, es decir, que se trataba de información confidencial.

Señaló la UIM que, con esta negativa, la ACP incurrió en prácticas laborales desleales (PLD), violando los derechos del trabajador y del sindicato. Según la Ley Orgánica de la ACP, los trabajadores tienen el derecho a acceder a la información necesaria para resolver conflictos laborales. La negativa de la ACP impidió que la UIM cumpliera con su

deber de representación, limitando el derecho de los trabajadores a contar con los medios necesarios para defenderse en el arbitraje.

Arguyó que la Ley Orgánica de la ACP también establece, en su artículo 95, que los trabajadores tienen derecho a buscar la solución de sus conflictos con la administración de la ACP mediante los procedimientos establecidos en la ley, los reglamentos y las convenciones colectivas. La negativa de la ACP a entregar la información solicitada contravino lo pactado en la Convención Colectiva de UIM, específicamente en su sección 19.06, que obliga a la ACP a entregar la información solicitada por el sindicato para la resolución de disputas laborales.

El sindicato UIM, al referirse a la primera causal de práctica laboral desleal (PLD) del artículo 108, numeral 1 de la Ley Orgánica de la ACP, sostuvo que la Ley regula los procesos de arbitraje en la Autoridad, los cuales están establecidos en el Capítulo V, Sección Segunda, y el artículo 19 de la Convención Colectiva de UIM. Esta Ley prohíbe interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio de sus derechos, lo cual considera que ha ocurrido al negarse la ACP a proporcionar la información solicitada por el sindicato para el arbitraje.

Que el artículo 95 de la Ley establece que los trabajadores tienen el derecho a acceder a la información necesaria para resolver sus conflictos con la ACP, y la Convención Colectiva (sección 19.06) compromete a la ACP a entregar esta información cuando el sindicato lo solicite. Al negarse a entregar la información solicitada, la ACP ha restringido el derecho del trabajador (el ingeniero Vladimir Small) y del sindicato a defender su caso en el arbitraje, dejándolos en una situación de indefensión.

Asimismo, la negativa de la ACP impidió que el trabajador fuese representado por su sindicato, violando así los derechos del trabajador y del Representante Exclusivo (UIM), como lo establece el artículo 95, numeral 6 de la Ley Orgánica. Esta actuación configura una PLD bajo el artículo 108, numeral 1 de la Ley Orgánica, al interferir con el ejercicio de los derechos del trabajador.

En cuanto a la segunda causal de PLD (artículo 108, numeral 8), el sindicato argumentó que la ACP también incumplió el artículo 97 de la Ley Orgánica, que protege los derechos del Representante Exclusivo (UIM), al negarse a entregar la información solicitada en el marco del procedimiento de arbitraje. La información solicitada era crucial para sustentar el caso en favor del trabajador, y al no entregarla, la ACP ha impedido que el sindicato actúe como representante exclusivo.

Finalmente, el sindicato alegó que la ACP infringió el artículo 19 de la Convención Colectiva, al no cumplir con la obligación de proporcionar la información solicitada, lo que constituye una infracción a las disposiciones acordadas en el convenio colectivo y la Ley Orgánica de la ACP.

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

1. Que DECLARE que la ACP ha cometido una práctica laboral desleal, tipificada en el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, al no entregar al Sindicato la información solicitada.
2. Que DECLARE que la ACP ha cometido la Práctica Laboral Desleal tipificada en el numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, al no entregar al Sindicato la información solicitada.

3. Que ORDENE a la ACP cesar, desistir y no volver a incurrir en este tipo de prácticas.
4. Que ORDENE la publicación de su 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 calendario.
5. Que ORDENE el pago de honorarios legales por la suma de diez mil dólares americanos (US\$10,000.00) por los costos en los que ha incurrido el Sindicato por las actuaciones de mala fe de parte de la ACP.

Tal como se indicó en el apartado de antecedentes, la UIM no compareció al acto de audiencia; por consiguiente, su posición se limita a lo expuesto en el escrito de denuncia y a las pruebas adjuntas a dicho escrito.

### **III. POSICIÓN DE LA DENUNCIADA (ACP).**

La ACP por conducto de su apoderada judicial, licenciada Kellybeth Fernández, luego de mencionar los hechos denunciados por el sindicato, puntualizó que, de conformidad con el artículo 81 de la Ley Orgánica, y el artículo 7 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP (RAP), aprobado mediante Acuerdo No. 21 de 15 de julio de 1999, se establece la confidencialidad del expediente de personal de cada empleado y la obligación de la ACP de garantizar dicha confidencialidad.

En ese sentido, explicó que mediante el Artículo 6 del acuerdo No.6 de 30 de enero de 1999 por el cual se adopta el Reglamento de Administración de Archivos de la ACP (RAA) se le otorga al Administrador la potestad de expedir las directrices necesarias para la adecuada administración y protección de sus archivos que debe incluir, de conformidad con el artículo 7 del precitado acuerdo, los controles eficaces para los archivos contentivos de información confidencial y personal.

Que, con base a las normativas antes citadas, el Administrador de la ACP emitió la Directriz ACP-AD-2006-04 de 6 de marzo de 2005 sobre información Confidencial y de Reserva de la ACP, la cual en su sección 2. Directriz, literal a, numeral (1) identifica como información de carácter confidencial toda información contenida en el expediente oficial de personal, entre otras, las acciones de personal.

Que en el punto 2 literal (d) de la precitada directriz, se establecen los casos en que puede suministrarse la información catalogada como confidencial relativa a los empleados y exempleados.

Aludió que los preceptos planteados previamente son cónsonos con lo dispuesto en la Ley 6 de 22 de enero de 2002 (Que dicta normas para la transparencia en la gestión pública, establece la acción de Habeas Data y dicta otras disposiciones), cuando en su artículo 1, acápite 5, define como información confidencial la información contenida en los registros individuales o expedientes de personal o de recursos humanos.

Que el referido artículo indica que es información confidencial "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 de los particulares, incluyendo sus asuntos familiares, actividades maritales u orientación sexual, su historial penal y policivo, su correspondencia y conversaciones telefónicas o aquellas mantenidas por cualquier otro medio audiovisual o electrónico, así como la información pertinente a los menores de edad. Para efectos de esta Ley, también se

considera como confidencial la información contenida en los registros individuales o expedientes de personal o de recursos humanos de los funcionarios..." (fs.116-117).

Tomando en consideración la definición de información confidencial antes citada, advirtió además que la Ley No.81 de 2019 (artículo 4) "Sobre protección de Datos Personales" establece, en congruencia con la Ley de Transparencia, que los datos confidenciales siempre serán de acceso restringido y especifica que, en los casos de la Administración Pública, son aquellos datos cuyo tratamiento está limitado para fines de dicha Administración. (f.117)

Respecto a la Convención Colectiva de UIM-ACP (2017-2020), indicó que el Artículo 19 "Procedimiento De Tramitación de Casos de Quejas y Arbitraje", Sección 19.06 Protección y Acceso a la información con respecto a los casos de queja tramitados bajo este procedimiento, se establece en su literal (c) que el acceso a la información debe darse de conformidad 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 la información. (f.117)

Explicó que del conjunto de normativas que se mencionan, se puede claramente apreciar que el tipo de información solicitada por la UIM es información personal de los empleados, es decir, la misma está catalogada como información confidencial, por lo que, para poder tener acceso a la misma, la UIM debió de presentar las autorizaciones pertinentes por parte de los empleados. El informar a la UIM de que la información solicitada es información personal de los empleados, la cual es catalogada como confidencial, no debe considerarse como vulneración de derechos de los trabajadores, así como tampoco un entorpecimiento de la labor sindical, ni mucho menos debe considerarse negación por parte de la ACP para proporcionar la información requerida para ser utilizada como prueba en un proceso arbitral.

En consecuencia, señaló que la Oficina de Asesoría Jurídica no actuó de mala fe al no proporcionar la información solicitada por la UIM sin que hubiese presentado autorización de los titulares de la misma, ya que en base a la normativa previamente citada, siendo esta información de carácter confidencial no podía proporcionarse si el titular de esa información no proporcionaba una autorización, razón que fue expuesta en la nota DI-417-2024 de 19 de junio de 2024, donde se le indicó la base normativa del tratamiento de información confidencial.

Aunado a lo anterior, la propia Convención Colectiva de la UIM, citada en párrafos que anteceden, establece que la contraparte (en este caso la ACP), proveerá la información solicitada 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, por lo que la Administración no puede ir en contra de estos.

La apoderada judicial de la ACP se refirió además al **fallo del 29 de mayo de 2024**, emitido por la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia en el que se resalta la necesidad de cumplir con la Ley 6 del 22 de enero de 2002 y la Directriz ACP-AD-3006-04 del 6 de marzo de 2005 y no obviar la aplicación de lo plasmado en el literal (c) de la sección 19.06 de la CC de UIM cuando se solicita información de carácter confidencial.

Respecto a las declaraciones relacionadas con el derecho del trabajador descrito en el numeral 5 del artículo 95 de la Ley Orgánica en cuanto a que fue limitado y restringido cuando la ACP le negó al sindicato la información solicitada y necesaria para probar su caso tal cual lo pactado en la CC y que producto de lo anterior, el trabajador quedó en un estado de indefensión, al no poder contar con las pruebas que serían utilizadas en el

ARB-21/24 y que al negarse la información solicitada se estaba interfiriendo con los derechos de los trabajadores, al no permitir que los mismos fueran representados por el representante exclusivo violentando el artículo 95, numeral 6 de la Ley Orgánica, señaló que la ACP no incumplió, restringió, limitó ni interfirió en ningún derecho del trabajador. Al momento de comunicar a la UIM que la información solicitada era de carácter confidencial, se le proporcionó la normativa que fundamenta dicha clasificación. Por lo tanto, correspondía a la UIM verificar la normativa mencionada y gestionar las autorizaciones correspondientes conforme a lo establecido.

Destacó que, al no proporcionar la información solicitada y al citar la normativa aplicable a la solicitud de la UIM, la ACP cumplió con su obligación de proteger los datos personales de cada trabajador.

Los requerimientos debidamente normados no son desconocidos por la UIM, ya que también están incluidos en su Convención Colectiva en la Sección 19.06 citada previamente, en donde claramente se establece en su literal c la normativa aplicable con respecto al suministro de información.

Por ende, no es correcto que se acuse a la ACP de restringir derechos algunos del RE o del trabajador, cuando la propia UIM, a pesar de tener conocimiento de la normativa relacionada con el tratamiento de información confidencial, no cumplió con los requisitos formales relacionados a las solicitudes de información, incumpliendo de manera directa con la normativa citada en párrafos anteriores. Además, tampoco es correcto pretender que dicha conducta de la ACP, en calidad de custodia de la información confidencial, sea utilizada para promover una denuncia por práctica desleal.

De acuerdo con la UIM, la ACP violó derechos del Representante Exclusivo (RE) debido a que dentro del procedimiento de tramitación de quejas y arbitraje del artículo 19 de su CC, se contempla el derecho a las partes de solicitar información para sustentar el caso, de acuerdo con la sección 19.06 y que la información solicitada tiene como propósito obtener las pruebas que serían utilizadas en el proceso de arbitraje en beneficio de un trabajador o grupo de trabajadores. También indicaron que la ACP ha violentado el derecho del RE al no permitirle actuar y que represente a los trabajadores interfiriendo con los derechos del RE.

Reiteró, que la ACP no actuó de mala fe en cuanto a la información solicitada por la UIM, es decir, no ha incurrido en desobediencia en cuanto al incumplimiento de las normas, así como tampoco le ha negado la información a la UIM, sino que la nota emitida por la Oficina de Asesoría Jurídica, simplemente le citó la normativa aplicable a tal solicitud, por lo que era tarea de la UIM seguir los parámetros establecidos en dicha normativa e incluso en la CC.

La ACP no ha violado la sección 19.06 de la CC de la UIM de manera alguna. Dicha sección en su acápite (c) establece que "cuando una de las partes solicite 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", lo que resalta un claro incumplimiento por parte de la UIM con su propia CC, al intentar que la ACP omita los requisitos que deben cumplirse al momento de proveer información confidencial y de carácter personal de trabajadores de la ACP, mismos que son de entero conocimiento por parte de la UIM por precedentes previos y que se encuentran debidamente establecidos en la Ley Orgánica, el RAP, la Directriz ACP-AD-2006-04, la Ley No.6 de 2002, la Ley No. 81 de 2019 y la Convención Colectiva UIM-ACP.

Por todo lo antes indicado, advirtió que la solicitud de información hecha por la UIM, fue debidamente atendida por la ACP apegada a toda la normativa previamente citada y que no se violó ningún derecho tanto del RE como de los trabajadores, y más bien de estos últimos lo que se ha hecho es proteger su información personal que no fue solicitada con apego a la normativa que la regula, por lo que reiteró que la ACP no incurrió en ninguna de las conductas tipificadas como prácticas laborales desleales.

Finalmente, solicitó a la JRL desestimar esta denuncia, declarando que la ACP no cometió PLD y se nieguen todos los remedios solicitados por la UIM.

Tal como se indicó en el apartado de antecedentes, la ACP no compareció al acto de audiencia; por consiguiente, su posición se limita a lo expuesto en el escrito de postura y en el de contestación a los cargos.

#### IV. CONSIDERACIONES DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

Corresponde a esta Junta determinar si, conforme a los hechos acreditados y a la normativa aplicable, la ACP incurrió en las prácticas laborales desleales previstas en los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, en concordancia con los artículos 94, 95 (numerales 5 y 6) y 97 (numerales 1, 3 y 4) de la misma Ley, así como la Sección 19.06 de la Convención Colectiva vigente con la UIM.

Para tal fin, procede citar los textos legales pertinentes y, posteriormente, contrastarlos con los hechos probados en el expediente.

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

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

**“Artículo 94.** Las relaciones laborales de la Autoridad se regirán por lo dispuesto en la presente Ley, en los reglamentos y en las convenciones colectivas. Las disposiciones de la presente sección deben interpretarse considerando la necesidad de que la Autoridad, como administradora del servicio, sea eficaz y eficiente.”

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

1. ...
2. ...
3. ...
4. ...
5. Procurar la solución de sus conflictos con la administración de la Autoridad, siguiendo los procedimientos aplicables establecidos en esta Ley, en los reglamentos o en las convenciones colectivas.
6. Ser representado por el representante exclusivo, sea o no miembro de la organización sindical.”

**“Artículo 97.** Todo representante exclusivo tendrá derecho a:

1. Actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora y ser protegido en el ejercicio de este derecho.
2. ...
3. Representar los intereses de todos los trabajadores de la unidad negociadora, estén afiliados o no a la organización sindical.
4. Presentar y tramitar quejas en nombre propio o en nombre de cualquier trabajador de la unidad negociadora representada, utilizando el procedimiento aplicable establecido por esta Ley, los reglamentos y la convención colectiva correspondiente.
5. ...
6. ...
7. ...”.

**“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.”

Ahora bien, el punto central a resolver es si la negativa de la ACP de entregar la información solicitada por la UIM, necesaria como prueba dentro del procedimiento arbitral **ARB-21/24**, constituye una interferencia o restricción al ejercicio del derecho del sindicato a tramitar quejas y representar a los trabajadores, lo cual podría configurarse como una práctica laboral desleal conforme al artículo 108, numerales 1 y 8.

De la documentación aportada por la UIM —particularmente las **Notas 042-UIM-2024, 071-UIM-2024** y la **respuesta DI-417-2024** —se verifican los siguientes hechos esenciales:

**Nota 042-UIM-2024 de 1 de abril de 2024 (cfr. fs.12-14):**

“Con base en el procedimiento negociado y acordado para la tramitación de casos de quejas de la Convención Colectiva de la Unión de Ingenieros Marinos, en lo sucesivo UIM, **interponemos en tiempo oportuno, una queja formal** por violación a la Convención Colectiva de la UIM, en lo sucesivo CC, **específicamente en lo establecido en la Sección 31.15 del CC, en perjuicio del ingeniero Vladimir Small Ortiz**, con I.P. No.2284081. (Lo resaltado es nuestro)

**FUNDAMENTAMOS NUESTRA QUEJA EN LOS SIGUIENTES HECHOS Y CONSIDERACIONES**

[...]

**TERCERO:** El 06 de marzo de 2024, la UIM interpone queja informal mediante nota No.033-UIM-2024, dirigida al Ing. Ricardo Barranco, Jefe de Máquina Encargado de Equipo Flotante Interino, para el distrito Sur y en la cual se indica al Ing. Barranco lo siguiente:

***El ingeniero Small trabajó amaneciendo durante el mes de febrero de 2024, ocho (8) días durante el mes. Las fechas que trabajó y remolcador fueron los siguientes:***

- 1- Febrero 03 en remolcador CE**
- 2- Febrero 04 en remolcador PP**
- 3- Febrero 05 en remolcador CE**
- 4- Febrero 06 en remolcador CE**
- 5- Febrero 08 en remolcador CE**
- 6- Febrero 09 en remolcador AN**
- 7- Febrero 12 en remolcador CG**
- 8- Febrero 20 en remolcador CI**

***Como podrá leer, el ingeniero Small trabajó más de 7 días en turnos de 0000-0800 durante el mes de febrero, por lo cual el periodo de pago número 03, donde estuvo incluido el día 20 de febrero, se le debió pagar una remuneración adicional equivalente de cuatro (4) extraordinarias y la misma no se le reflejó en el pago que recibió en 04 de marzo de 2024.***

***Debo indicarle que es nuestra intención resolver esta queja al nivel de supervisión más bajo posible, como lo establece las normas de nuestro régimen laboral especial.***

**CUARTO:** El día 20 de marzo de 2024, recibimos respuesta a la queja informal mediante nota fechada 19 de marzo de 2024, remitida por el Ingeniero Tomás Lozano, gerente de mantenimiento de remolcadores, en la cual el ingeniero Lozano plantea que no está de acuerdo con la queja presentada por la UIM". (Lo resaltado es nuestro)

**Nota 071-UIM-2024 de 4 de junio de 2024 (cfr. fs.22):**

**"[...] Para continuar con el procedimiento de caso de quejas y arbitrajes, necesitamos nos proporcione la siguiente información:**

- 1) Lista de sobretiempo asignado (LSA) para el 09 de febrero de 2024, donde se asignan las horas extras al remolcador Cerro Ancón.**
- 2) Lista de sobretiempo asignado (LSA) para el 12 de febrero de 2024, donde se asignan las horas extras al remolcador Cerro Grande.**
- 3) Lista de sobretiempo asignado (LSA) para el 20 de febrero de 2024, donde se asignan las horas extras del remolcador Chiriquí.**
- 4) Horarios que correspondan a las fechas del 09, 12 y 20 de febrero de 2024.**
- 5) Solicitamos que toda la información solicitada, sea autenticada por su oficina." (Lo resaltado es nuestro)**

**Nota DI-417-2024 DE 19 DE JUNIO DE 2024 (cfr. fs. 23-24):**

[...]

**"Nos referimos a su nota No.071-UIM-2024, fechada 4 de junio de 2024 y recibida en esta oficina el 5 de junio de 2024, donde nos solicita la siguiente información, para continuar con el procedimiento de la queja formal identificada con el número 042-UIM-2023:**

[...]

**Puntos 1, 2 y 3: No podemos proveer la solicitado, en concordancia con el numeral 1, acápite a, punto 2, 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, toda vez que lo pedido es información confidencial, pues, contiene información personal de los empleados:”. (Lo resaltado es nuestro)**

Es decir, el sindicato interpuso una queja formal en defensa del trabajador Vladimir Small; solicitó información indispensable para sustentar la queja y para proseguir el procedimiento arbitral. Luego la ACP negó entregar partes esenciales de la información requerida (LSA y horarios del 9, 12 y 20 de febrero de 2024), alegando razones de confidencialidad basadas en la Directriz ACP-AD-2006-04 y en la Ley N°6 de 2002 y Ley N°81 de 2019.

La ACP fundamentó su negativa en disposiciones legales y reglamentarias que califican como confidenciales ciertos datos personales de empleados, particularmente aquellos contenidos en expedientes de personal o que permitan identificar a terceros no involucrados.

Ahora bien, al margen de lo alegado y de las pruebas mencionadas, debe indicar la JRL, que la parte denunciante a saber, UIM, quien tiene la carga de la prueba, omitió la presentación de pruebas durante el plazo previsto en el reglamento de denuncias por prácticas laborales desleales para el intercambio probatorio, tal y como consta en el informe secretarial visible a folio 132 del expediente y, por otro lado, no compareció al acto de audiencia. Situación similar a la intervención de la ACP en cuando a la fase probatorio y de audiencia.

Esta inactividad procesal por parte de ambas partes, impidió a esta Junta contar con los elementos necesarios para debatir y valorar los medios probatorios que permitieran comprobar la veracidad de las afirmaciones y defensas formuladas, así como para determinar de qué manera los hechos denunciados podrían subsumirse en una práctica laboral desleal o, por el contrario, concluir que no ameritan tal calificación.

Sin perjuicio de lo anterior, si bien la apoderada judicial de la ACP, en su escrito de contestación, hizo referencia al fallo del 29 de mayo de 2024, proferido por la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, en el cual se resalta la obligación de cumplir con la Ley N°6 de 2002 y la Directriz ACP-AD-2006-04 de 6 de marzo de 2005, así como de no obviar lo dispuesto en el literal (c) de la sección 19.06 de la Convención Colectiva de la UIM cuando se solicita información de carácter confidencial, es preciso advertir que, si bien en ambos casos la controversia recaía sobre solicitudes de información formuladas para la tramitación de un proceso arbitral, cada asunto debe resolverse de manera individual, atendiendo exclusivamente a lo alegado, probado y debidamente analizado dentro del respectivo expediente. En tal sentido, esta Junta ha conocido y tramitado casos relativos a materias similares, los cuales han sido resueltos conforme a sus particularidades fácticas y probatorias.

En virtud de todo lo expuesto, esta JRL no puede declarar la existencia de las prácticas laborales desleales denunciadas en contra de la ACP (causales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP), máxime cuando la actividad procesal de la parte denunciante, entiéndase la UIM, resultó insuficiente para sustentar los hechos alegados en el escrito de su denuncia, y esta Junta no puede ni debe subsanar la falta de ejercicio

oportuno del derecho de defensa, ni suplir la actividad probatoria y argumentativa necesaria para acreditar los hechos denunciados.

En consecuencia, la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, en uso de sus facultades legales y reglamentarias,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: DECLARAR NO PROBADA** la comisión de práctica laboral desleal tipificadas en los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, dentro de la denuncia identificada como PLD-27/24, presentada por la Unión de Ingenieros Marinos contra la Autoridad del Canal de Panamá.

**SEGUNDO: NEGAR** las declaraciones y remedios solicitados en la denuncia, y,

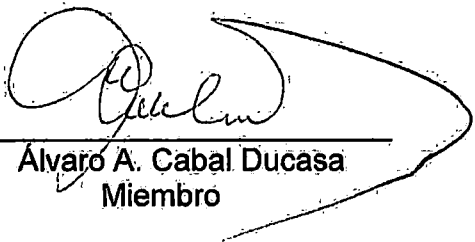
**TERCERO: ORDENAR** el archivo del expediente.

**Fundamento de Derecho:** Artículos, 95, numerales 5 y 6; 97 numerales 1, 3 y 4, 101, 102, 108, 113, 114 y demás concordantes de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá; Artículo 2, sección 2.01, Sección 19.06 de la Convención Colectiva de la Unión de Ingenieros Marinos.

Notifíquese y cúmplase,

  
Rodolfo Stanziola Sierra  
Miembro Ponente

  
Juan A. Solís Batista  
Miembro

  
Alvaro A. Cabal Ducasa  
Miembro

  
Luis A. Donadio Santamaría  
Miembro

  
Jeannine Williams  
Miembro

  
Magdalena Carrera Ledezma  
Secretaría Judicial