

REPÚBLICA DE PANAMÁ



MINISTERIO PÚBLICO
PROCURADURÍA DE LA
ADMINISTRACIÓN

Vista Número 2136

Panamá, 15 de diciembre de 2023

Recurso de Ilegalidad.

**Concepto de la Procuraduría
de la Administración.**

Expediente 1082312023.

El Licenciado Azael Samaniego Pimentel, actuando en nombre y representación de la **Unión de Ingenieros Marinos (UIM)**, presenta recurso de ilegalidad en contra del **Laudo Arbitral de 25 de agosto de 2023**, expedido por el Licenciado Juan Antonio Ledezma Vergara, dentro del Proceso Arbitral con el número ARB-30/23, entre la Unión de Ingenieros Marinos (UIM) y la Autoridad del Canal de Panamá (ACP).

Señor Magistrado Presidente de la Sala Tercera, de lo Contencioso Administrativo, de la Corte Suprema de Justicia.

Acudo ante usted de conformidad con lo dispuesto en el numeral 7 del artículo 5 de la Ley 38 de 31 de julio de 2000, en concordancia con el artículo 107 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997, con la finalidad de emitir el concepto de la Procuraduría de la Administración, quien actúa en interés de la ley dentro del proceso descrito en el margen superior.

I. Antecedentes.

La **Autoridad del Canal de Panamá (ACP)**, tomo la decisión de dar por terminada la relación laboral con el trabajador **Olman Ramiro García Contreras**, la que se hizo efectiva a partir del día 17 de septiembre de 2022, por no cumplir con un reglamento o instrucción válida, impartida por una persona autorizada para ello y tener una conducta deshonesta, conforme al artículo 28 del Reglamento de Administración de Personal (Cfr. foja 30 del expediente judicial).

Debido a la decisión tomada por la **Autoridad del Canal de Panamá**, el Licenciado Azael Samaniego P., en su condición de apoderado judicial de la **Unión de Ingenieros**

Marinos (UIM), quien a su vez actuó en representación del trabajador **Olman Ramiro García Contreras**, con cédula de identidad personal 4-154-222 y número de empleado 2244233, presentó una queja formal fechada 04 de octubre de 2022, con fundamento en el artículo 19 de la Convención Colectiva, y además solicitó que fuese revocada la medida adversa de destitución por violación del debido proceso establecido, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 322 de la Constitución Política de la República de Panamá y los artículos 104 y 105 de la Ley Orgánica (Cfr. foja 30 del expediente judicial).

En ese orden de ideas, el 27 de octubre de 2022, el administrador de la **Autoridad del Canal de Panamá (ACP)**, Ricaurte Vásquez M., dio formal respuesta a la queja presentada por el Licenciado Azael Samaniego P., indicando que la medida aplicada al señor **Olman Ramiro García Contreras**, no fue una medida adversa de destitución, dado que el trabajador se encontraba en un periodo de prueba, que inició el 7 de noviembre de 2021 y que en este periodo no demostró una buena conducta requerida; concluyendo, que la ACP siguió el procedimiento establecido en el Reglamento de Administración de Personal y el Manual de Personal (Cfr. foja 30 del expediente judicial).

Dentro de ese contexto, mediante nota fechada el 23 de enero de 2023, suscrita por Kellybeth Fernández, de la oficina de Asesoría Jurídica de la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) y Ricardo Espada, Co-Secretario General de la Unión de Ingenieros Marinos (UIM), comunicaron a el Licenciado Juan Antonio Ledezma Vergara que, había sido seleccionado como Árbitro para dirimir la queja presentada por Unión de Ingenieros Marinos (UIM) contra la Autoridad del Canal de Panamá (ACP), a la cual se le designó con el número de expediente ARB-30/23 (Cfr. fojas 30-31 del expediente judicial).

Producto de lo anterior, la causa se decidió a través del **Laudo Arbitral de 25 de agosto de 2023**, a través del cual se resolvió lo siguiente:

“LAUDO ARBITRAL

PRIMERO: Se reconoce que **OLMAN RAMIRO GARCÍA CONTRERAS**, con cedula de identidad personal No.4-154-222, era un trabajador permanente, sujeta a un periodo de prueba de un año que inicio el 7 de noviembre de 2021 y concluía el 6 de noviembre de 2022.

SEGUNDO: Que la terminación de la relación de trabajo del trabajador **OLMAN RAMIRO GARCÍA CONTRERAS**, le fue notificada mediante carta fechada 15 de septiembre de 2022, dentro del periodo probatorio, con fundamento en el artículo 28 de Reglamento de Administración de Personal.

TERCERO: Que conforme al artículo 28, segundo párrafo del Reglamento de Administración de Personal, la Administración podrá dar por terminada la relación de trabajo si el empleado no demuestra la aptitud, capacidad o buena conducta requeridas. Contra esta decisión no cabe recurso alguno.

CUARTO: Que el trabajador **OLMAN RAMIRO GARCÍA CONTRERAS**, se le dio por terminada la relación de trabajo durante el periodo probatorio, basado en una investigación, que demostró que dicho trabajador no tuvo una buena conducta requerida durante el examen de 'Safety' (seguridad), para aspirar a la licencia de Jefe de Máquinas para buques a motor.

QUINTO: Que la decisión adoptada de terminación de la relación laboral el 15 de septiembre de 2022, en base al artículo 28 del Reglamento de Administración de Personal, no fue una Medida Adversa y contra la cual no cabe ningún tipo de recurso, por haberse dado en un periodo de prueba.

SEXTO: Se admite y reconoce la objeción presenta en tiempo oportuno por la **AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ (ACP)** y se declara que la terminación de la relación de trabajo de **OLMAN RAMIRO GARCÍA CONTRERAS**, no corresponde a un asunto a resolver mediante un proceso de arbitraje.

SEPTIMA: Se ordena la terminación del proceso de arbitraje del caso distinguido ARB-30/23, incoado por la **UNION DE INGENIEROS MARINOS (UIM)**, contra la **AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ (ACP)**.

FUNDAMENTO JURIDICO:

Constitución Política de la República de Panamá, Título XIV; Ley 19 de 11 de junio de 1997, que organiza la Autoridad del Canal de Panamá, Artículos 81, 89, 94, 102 y I 04; Reglamento de Administración de Personal Artículos 2, 3 numeral 7 y 10, y Artículo 28; Capítulo IX, artículo 157 y 158; Manual de Personal de la ACP, Capítulo 420, Subcapítulo 2 numeral (4) (a) 4; y, Convención Colectiva de la Unión de Ingenieros Marinos (UIM), efectiva desde el 11 de septiembre de 2017, Artículo I párrafo 2 y 3 y Artículo 18, Sección 18.01, a,

..." (Cfr. fojas 30-45 del expediente judicial).

Por otra parte, el Licenciado Azael Samaniego Pimentel, actuando en nombre y representación de la **Unión de Ingenieros Marinos (UIM)**, presentó el recurso de ilegalidad que ocupa nuestra atención, en contra del Laudo Arbitral de 25 de agosto de 2023, expedido por el Licenciado Juan Antonio Ledezma Vergara, dentro del Proceso Arbitral con el número ARB-30/23, entre la Unión de Ingenieros Marinos (UIM) y la Autoridad del Canal de Panamá (ACP), con el propósito que la Sala Tercera declare, lo siguiente:

“II. LO QUE SE DEMANDA

Se pide, como pretensión que se ejerce, que la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia formule las siguientes declaraciones:

PRIMERO: Que se declare nulo, por ilegal, el laudo arbitral de 25 de agosto de 2023 emitido por el árbitro Juan Antonio Ledezma dentro del proceso ARB N° -30-23, en cuya parte resolutive se dispone lo siguiente:

...

SEGUNDO: Que en base a lo anterior se ordene a la Autoridad del Canal de Panamá que:

1. Revoque y deje sin efecto la decisión de medida adversa de destitución del servicio de la ACP en contra del Ingeniero Olman R. García C.

2. Reconozca los salarios caídos del Ingeniero Olman R. García C., desde la fecha de la aplicación de la sanción hasta el reintegro pleno a sus labores, así como los intereses legales correspondiente generados por estos.

3. Elimine del archivo oficial de personal del Ingeniero Olman R. García C., cualquier referencia a los hechos y a la decisión de medida adversa de destitución emitida en su contra.

TERCERO: Que se ordene el pago honorario de abogado a favor de **UNION DE INGENIEROS MARINOS** por lo suma de Diez Mil Dólares Americanos (US\$10,000.00), según lo establecen los artículos 97 y 98 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP.” (Cfr. fojas 3 y 4 del expediente judicial).

En otro orden de ideas, este Despacho advierte que a través de la Resolución de dieciocho (18) de octubre de dos mil veintitrés (2023), fue admitido el presente recurso, y se le corrió traslado al árbitro designado en el presente caso el Licenciado Juan Antonio Ledezma Vergara, para que en el término de cinco (5) días, rindiera su informe explicativo

de conducta en relación con la actuación adelantada en la celebración del Laudo Arbitral de 25 de agosto de 2023 (Cfr. foja 67 del expediente judicial).

En ese mismo sentido, mediante la Resolución de dieciocho (18) de octubre de dos mil veintitrés (2023), se le corrió traslado a la **Autoridad del Canal de Panamá (ACP)**, quien a través de su apoderada judicial la Licenciada Kellybeth Fernández, contestaron la demanda; además solicitaron se desestimara el recurso de ilegalidad propuesto por la Unión de Ingenieros Marinos (UIM) en contra el Laudo Arbitral de 25 de agosto de 2023 (Cfr. fojas 92-117 del expediente judicial).

II. Causales de anulación invocadas por Unión de Ingenieros Marinos (UIM).

El Licenciado Azael Samaniego Pimentel, actuando en nombre y representación de la **Unión de Ingenieros Marinos (UIM)**, presenta recurso de ilegalidad en contra del **Laudo Arbitral de 25 de agosto de 2023**, expedido por el Licenciado Juan Antonio Ledezma Vergara, dentro del Proceso Arbitral con el número ARB-30/23, entre la Unión de Ingenieros Marinos (UIM) y la Autoridad del Canal de Panamá (ACP).

De acuerdo con el apoderado judicial de la asociación demandante, en este caso la decisión se ha basado en la interpretación errónea de la Ley Orgánica y el Reglamento de Administración de Personal; así como en la parcialidad manifiesta del árbitro, y, en el incumplimiento del debido proceso en el desarrollo del arbitraje (Cfr. fojas 6-25 del expediente judicial).

III. Intervención de la Autoridad del Canal de Panamá.

La Licenciada la Licenciada Kellybeth Fernández, abogada de la **Autoridad del Canal de Panamá**, se opuso a las argumentaciones del libelo, expresando su posición y los fundamentos de derecho (Cfr. fojas 92-117 del expediente judicial).

IV. Concepto de la Procuraduría de la Administración.

Al efecto, el artículo 107 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997, Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, que dice:

“Artículo 107. No obstante, lo establecido en el artículo 106, los laudos arbitrales podrán ser recurridos ante la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, dentro del término de 30 días hábiles, contado desde la notificación del fallo correspondiente. Dicho recurso, que será en el efecto suspensivo, sólo procederá cuando el laudo arbitral esté basado en una interpretación errónea de la Ley o los reglamentos, por parcialidad manifiesta del árbitro o incumplimiento del debido proceso en el desarrollo del arbitraje.” (Lo destacado es nuestro).

Este Despacho observa que el **Laudo Arbitral de 25 de agosto de 2023**, por el cual se resolvió el Arbitraje identificado con el número **ARB-30/23**, entre la **Unión de Ingenieros Marinos (UIM)** y la **Autoridad del Canal de Panamá (ACP)**, fue notificado personalmente a las partes el **24 de agosto de 2023** (Cfr. foja 45 del expediente).

El **4 de octubre de 2023**, el apoderado judicial de la **Unión de Ingenieros Marinos (UIM)** presentó el Recurso de Ilegalidad ante la Sala Tercera; es decir, dentro del término de los treinta (30) días hábiles a los que se refiere la norma precitada.

Aunado a lo anterior, se tiene que el concepto de la Procuraduría de la Administración, para este caso, debe estar dirigido a analizar si el **Laudo Arbitral** se dictó basado en una **interpretación errónea de la Ley o los reglamentos, por parcialidad manifiesta del árbitro o incumplimiento del debido proceso en el desarrollo del arbitraje**, según se señala en la acción en estudio.

4.1 Posición de la Unión de Ingenieros Marinos (UIM).

➤ Interpretación errónea de la Ley y los reglamentos.

a) El apoderado judicial de la **Unión de Ingenieros Marinos (UIM)** básicamente argumenta que: *“Como puede apreciarse la **‘terminación de la relación laboral’** de un trabajador es la definición de destitución, que de conformidad a la norma citada **constituye una medida adversa**, razón por la cual el árbitro, no solo incurre en un error de interpretación del Artículo 28 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP al atribuirle un sentido y un alcance que no le corresponde, sino que también desatendió el tenor del Numeral 3 del artículo 162, ibidem, en el cual claramente se establece que*

'terminación de la relación laboral' de un trabajador es en efecto una 'medida adversa' y por lo tanto incurrió en la violación directa por omisión de esta normal." (Cfr. fojas 6-7 del expediente judicial);

b) Además estima que: *"El señor árbitro incurrió en la interpretación errónea del artículo 28 del Reglamento de Administración de Personal al darle un sentido o alcance que no le corresponde, al señalar que el trabajador OLMAN GARCIA le fue notificada la decisión de medida adversa de destitución mediante carta fechada 15 de septiembre de 2022, con fundamento en ese artículo, ya que en dicho artículo no se establece el procedimiento previo a la notificación de la decisión de medida adversa, sino que se establece en el artículo 166 del Reglamento de Administración de Personal."* (Cfr. fojas 7-9 del expediente judicial);

c) También señala el abogado de la demandante que: *"Por otro lado, el señor árbitro, al declarar que la terminación de la relación laboral de trabajo de OLMAN GARCIA con la ACP no es un asunto a resolver mediante un proceso de arbitraje incurre en la violación directa por omisión, al desatender el tenor del numeral 3 del Artículo 162 del RAP, en concordancia con el Subcapítulo 1.(3)(d)-3 del Capítulo 930 del Manual de Personal de la ACP, los cuales dispone que la 'terminación de la relación laboral' con la ACP es una medida adversa de destitución, y en consecuencia de esa omisión, incurre en violación directa por omisión del mandato del artículo 104 de la Ley al no reconocer, lo que por dicho mandato, la UIM y la ACP acuerdan en el Numeral (1) y (3) del Acápito b. de la Sección 19.12 del Artículo 16- Procedimiento de tramitación de casos de quejas y arbitraje de la convención colectiva vigente a la fecha de los hechos, y en los que claramente se establece que se podrá presentar un caso de queja por una medida adversa y que en estos caso el sindicato tiene el derecho a invocar el arbitraje."* (Cfr. fojas 9-12 del expediente judicial);

d) Finalmente el apoderado judicial de la de la Unión de Ingenieros Marinos (UIM), indica que: *“Frente a lo señalado, no se puede más que concluir que el señor arbitro incurrió en un interpretación errónea de los artículos 158 del Reglamento de Administración de Personal al atribuirle un sentido y alcanza que no le corresponde, y que a su vez incurrió en la violación directa por omisión porque lo que correspondía era aplicar lo que dispone los articulo 104 y 105 de la Ley, en concordancia con los Artículos 18 y 19 del convenio colectivo, para determinar si la medidas adversas no son aplicables a los ‘trabajadores’ que están en periodo de prueba como era el caso de Olman García.”* (Cfr. foja 20 del expediente judicial).

➤ **Por parcialidad manifiesta del árbitro**

El apoderado judicial de la Autoridad del Canal de Panamá indica, que *“Por lo señalado previamente, se evidencia que el señor arbitro al señalar que la terminación de la relación laboral del trabajador Olman García con la ACP se dio luego de una investigación, sin que haya hecho referencia a prueba alguna, no da cabida más que señalar la abierta parcialidad del señor arbitro a favor de la ACP, y en detrimento de la defensa del trabajador Olman García ya que le impide controvertir la prueba en la que sustenta su decisión, sobra reiterar la inexistencia de un expediente administrativo del proceso seguido en contra el trabajador Olman García, y que el señor árbitro no haya considerado esta omisión por parte de la ACP, dado la grave afectación que esto implica en el derecho a la defensa del afectado.”* (Cfr. foja 22 del expediente judicial).

➤ **Incumplimiento del debido proceso en el desarrollo del arbitraje**

También señala el abogado de la demandante que la árbitro insiste en indicar que, *“Sustentar la terminación de la relación laboral bajo el argumento de que dicha o decisión no es una medida adversa y que por tal motivo no cabe recurso alguno es una franca y abierta violación del debido proceso, que entre otros, incluye el derecho a ser juzgado conforme a los trámites legales pertinentes, y de este mandato, no se eximen los procesos*

administrativos sancionadores como lo es el caso de la terminación de la relación laboral del trabajador Olman García, que de acuerdo al numeral 3 del Artículo 162 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP, el cual, en concordancia con el Subcapítulo 1.(3)(d)~ del Capítulo 930 del Manual de Personal de la ACP, dispones que es una medida adversa de destitución.” (Cfr. foja 24 del expediente judicial).

4.2. Posición la Autoridad del Canal de Panamá (ACP).

La representante de la **Autoridad del Canal de Panamá (ACP)** al respecto de lo señalado por la asociación demandante, indicó lo siguiente. Veamos.

“De la supuesta interpretación errónea del artículo 28 y 162 del Reglamento de Administración

...

El licenciado Samaniego, incluyó dentro del compendio de supuestos de ilegalidad la mala interpretación del artículo 162 del RAP haciendo énfasis en el numeral 3, donde se hace alusión al concepto destitución como la terminación de la relación laboral por causa imputable al empleado, por lo que según el licenciado Samaniego, la terminación de un trabajador es la definición de destitución que a su vez se da a través de una medida adversa, razonamiento totalmente alejado de lo que a este caso compete, ya que como hemos mencionado en los antecedentes y hechos involucrados, el señor Olman García era un empleado permanente que se encontraba dentro de un periodo probatorio por lo que se terminación laboral no se dio producto de una medida adversa. Y en este sentido debemos mencionar que el licenciado Samaniego en este apartado realizó un análisis fragmentando el artículo 162, sin considerar que este artículo forma parte del el Capítulo IX- Acciones Disciplinarias y Medidas Adversas. Las Medidas Adversas incluyen destitución por causas imputables al trabajador, no obstante, las disposiciones del Capítulo IX-Acciones Disciplinarias y Medidas Adversas no les son aplicables a los trabajadores en periodo de prueba, así como rige el artículo 158 del RAP que a continuación citamos:

...

Por lo que una simple lectura del capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal, y del cual forma parte el artículo 162, se evidencia el criterio errado propuesto por el licenciado Samaniego, reiteramos que la norma es clara en cuanto a que una terminación laboral de un trabajador durante un periodo de prueba no es un proceso de medidas adversas, ya que la norma taxativamente excluye este asunto (artículo 158 del RAP).

Seguidamente el apoderado de UIM, arguye la interpretación errónea del artículo 28 en virtud del ordinal **SEGUNDO**, al relacionar el artículo 28 con el artículo 166, bajo la misma premisa de que la terminación laboral de un trabajador en periodo probatorio es a causa de

una medida adversa, con lo que debemos aclarar que el artículo 166 del RAP, también forma parte del Capítulo Capítulo IX Acciones Disciplinarias y Medidas Adversas- lo cual como claramente determina el artículo 158 del RAP, excluye la aplicación a trabajadores en periodo de prueba de todos los artículos que conforman este capítulo incluyendo en este caso el artículo 166, que incluye el derecho a apelar de un trabajador y cualquier otra prerrogativa descrita en dicho artículo.

El licenciado Samaniego sostiene que el ordinal **SEXTO** del Laudo Arbitral acusado, también es producto de una mala Interpretación por parte del árbitro del Artículo 28 del RAP, reiterando su primer argumento que la terminación de la relación laboral de un trabajador en periodo de prueba es producto de una medida adversa esta vez mencionando el Subcapítulo 1. (3) (d) 3 del Capítulo 930 del Manual de Personal de la ACP, obviando que el subcapítulo 1 (2) señala la cobertura del Capítulo 930 excluyendo los trabajadores que están cumpliendo un periodo de prueba.

...

De la Interpretación Errónea del Artículo 104 de la Ley Orgánica

Por otro lado, el apoderado de UIM, también arguye la interpretación errónea del artículo 104 en el ordinal SEXTO del Laudo Arbitral, ya que este artículo establece que toda convención colectiva tendrá un procedimiento para la tramitación de quejas, que debe incluir la facultad de las partes para invocar el arbitraje y que este procedimiento será el mecanismo administrativo exclusivo para resolver quejas. No obstante, debemos señalar tal cual lo expusimos previamente en el Apartado 1 (B) de este escrito de oposición, la Ley Orgánica también establece en el artículo 102 que las negociaciones entre la Administración de la Autoridad y cualquier representante exclusivo no pueden entren en conflicto con esta Ley y los reglamentos, lo que quiere decir que la Convención Colectiva, el cual ha sido negociada entre la Autoridad del Canal de Panamá y la Unión de Ingenieros Marinos, no puede mantener normas contrarias o en desapego a lo que establece la Ley Orgánica y el Reglamentos de Administración de Personal, y en este sentido, la Convención Colectiva de la Unión de Ingenieros Marinos efectiva 11 de septiembre de 2017 establece que las materias no contempladas en esta convención colectiva les aplicará las disposiciones del Manual de Personal.

...

En este sentido, lo que se desprende de la Convención Colectiva, es que la terminación de la relación laboral de un trabajador que se encuentra dentro del periodo de prueba de un (1) año a consecuencia de no haber demostrado aptitud, capacidad o buena conducta requerida, no está incluida dentro de los asuntos negociados con la Unión de Ingenieros Marinos contenidas en la convención colectiva de esta unidad negociadora por lo que además de aplicar lo establecido en el RAP se debe aplicar en este asunto, lo establecido en el Manual de Personal citado previamente y el Manual de Personal por su parte incluye taxativamente en el Capítulo 420 subcapítulo 2 -Nombramientos Permanentes. que a su vez desarrolla en el numeral 4 de este subcapítulo, lo concerniente al periodo de prueba donde en el caso que

nos compete resalta tres puntos importantes que son: el término de un (1) año probatorio que debe cumplir toda persona contratada de forma permanente, que durante ese periodo de prueba de un (1) año se dará por terminada la relación de trabajo si el empleado no demuestra la aptitud, capacidad o buena conducta requerida y que contra esa decisión de dar por terminada la relación de trabajo no cabe recurso alguno, como a continuación, citamos:

...

Vemos que en repetidas ocasiones una forzada argumentación del Recurso de Ilegalidad a pesar de que la norma es clara en su aplicación respecto a la Terminación de la Relación Laboral de un trabajador que se encuentra en periodo probatorio, excluyendo esto de todo procedimiento relacionado con medidas adversas contenido en los capítulos 930 del Manual de Personal y el Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal (artículos 162, 159).

De la supuesta interpretación errónea del artículo 158 del RAP

...

Respecto a la mala interpretación de este artículo, el licenciado Samaniego realiza un razonamiento confuso, totalmente alejado del sentido de la norma, explicando que el artículo da a entender que los empleados que no son de confianza en función de que pertenecen a una unidad negociadora, tiene establecido el mecanismo negociado de queja para atender este procedimiento, sin embargo, reiteramos la claridad de la norma cuando señala (Artículo 28 del RAP, Capítulo 420 Subcapítulo 2 (4) 4 del Manual de Personal) que si el trabajador está en periodo de prueba no le es aplicado el mecanismo negociado de queja, además como hemos explicado previamente la Convención Colectiva no abarca estos aspectos porque los mismos están claramente establecidos en el RAP y en el Manual de Personal.

En cuanto a los señalamientos del apoderado legal de UIM en relación con la parcialidad manifiesta del árbitro

...

En cuanto al señalamiento por parte del licenciado Samaniego respecto a la parcialidad manifiesta del árbitro al resolver en el ordinal cuarto del Laudo Arbitral, que la terminación de la relación laboral del trabajador Olman García, se dio durante el período probatorio basado en una investigación, cabe señalar que la ACP presentó oportunamente en su escrito de objeciones el material probatorio y el licenciado Samaniego tuvo oportunidad de presentar su oposición al mismo. El planteamiento respecto a la parcialidad manifiesta es confuso no obstante debemos reiterar que el proceso que se llevó a cabo para la terminación de la relación laboral del señor Olman García trabajador que se encontraba en periodo de prueba no obedece al proceso establecido al Artículo 162 del RAP y del Capítulo 930 del Manual de Personal, los cuales ya hemos explicado porque no se aplica al caso del señor García.

Incumplimiento del debido proceso en el desarrollo del arbitraje:

Debemos señalar que de conformidad al artículo 107 de la Ley Orgánica un Laudo Arbitral puede ser recurrido si es el caso de un incumplimiento del debido proceso en el desarrollo del arbitraje:

...

En este sentido, el debido proceso por el cual el reclamante presenta el Recurso de legalidad debe ceñirse a faltas del debido proceso dentro del proceso arbitral, que en este caso es contrario a lo indicado por el licenciado Samaniego, ya que el mismo, se llevó a cabo en apego total a lo que la Convención Colectiva. El árbitro Juan Antonio Ledezma, manejo todas las comunicaciones a ambas partes, se cumplieron con todos los plazos establecidos en la Convención Colectiva y con los términos acordados entre las partes.

Es relevante señalar que la procuración del Licenciado Samaniego, pretendió que el proceso de terminación laboral del señor Olman García, quien se encontraba en su periodo probatorio se ajustará al procedimiento de Medidas Adversas. Sin embargo, tanto el Reglamento de Administración de Personal como el Manual de Personal son explícitos al afirmar que dicho procedimiento no es aplicable en este caso. En consecuencia, el señalamiento de una presunta falta al debido proceso carece de fundamento.” (Cfr. foja 110-117 del expediente judicial).

4.3. Posición del árbitro designado en el presente caso Licenciado Juan Antonio

Ledezma Vergara, respecto a su actuación dentro del proceso arbitral.

Por otra parte, el **árbitro designado en el presente caso**, a través de la Nota fechada el 26 de octubre de 2023, presentó su informe de conducta, a través de la cual señaló lo siguiente:

“ ...

- **REGLAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL:**

Por otro lado, el Acuerdo No.21 de 15 de julio de 1999, por la cual se aprueba el Reglamento de Administración de Personal de la **AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ (ACP)**, dispone en el artículo 28:

‘Artículo 28: Toda persona contratada o colocada permanentemente cumplirá un periodo de prueba de un año, cada vez que sea seleccionada de un certificado de elegibles’.

En el caso que nos ocupa está claramente probado que el trabajador **OLMAN RAMIRO GARCÍA CONTRERAS**, era un empleado permanente que estaba cumpliendo un periodo de pruebas, que inició el 7 de noviembre de 2021 y terminaba el 6 de noviembre de 2022.

El Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal, regula las acciones disciplinarias y medidas adversas que conforme a su artículo 157 tiene como propósito promover la eficiencia de la

Administración mediante la observancia de normas razonables de eficiencia y buenas conductas.

Lo anterior expuesto, se ve confirmado por el artículo 158 que dispone:

‘Artículo 158: las disposiciones de este capítulo son aplicables a los empleados permanentes que no estén cumpliendo un periodo de prueba’. (El subrayado es nuestro)

Esto interpretado ‘A contrario sensu’, deja muy claro que las Medidas Adversas no son aplicables a los empleados que están en periodo de prueba como era el caso de **OLMAN RAMIRO GARCÍA CONTRERAS**.

- **MANUAL DE PERSONAL DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ (ACP):**

El Manual de Personal de la **AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ (ACP)**, en el capítulo 420, subcapítulo 2, numeral (4) (a) establece:

‘(4) Periodo de Prueba.

(a) Selecciones de un Certificado de elegibles. Toda persona contratada o colocada permanente cumplirá un periodo de prueba de un año, cada vez que sea seleccionada de un certificado de elegibles.’ (El subrayado es nuestro).

En el (4) (a) 4. dispone que:

‘Durante el periodo de prueba, se dará por terminada la relación de trabajo, si el empleado no demuestra la aptitud, capacidad o buena conducta requerida. En estos casos, antes de que culmine el periodo de prueba, se le notificará al empleado por escrito los motivos y la fecha efectiva de su separación. **Contra esta decisión no cabe recurso alguno.’** (El subrayado es nuestro).

El trabajador **OLMAN RAMIRO GARCÍA CONTRERAS**, estaba en periodo de prueba que concluida el 6 de noviembre de 2022 y le fue notificada la terminación de la relación de trabajo, el 15 de septiembre de 2022, luego de una investigación que comprobó que no demostró una buena conducta requerida durante el examen de ‘Safety’ (seguridad), de modo que contra la decisión no cabe recurso alguno.

- **LA CONVENCIÓN COLECTIVA:**

Es menester tener claro, que el artículo 102 de la Ley **No.19 de 11 de junio de 1997**. Orgánica de la **AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ (ACP)**, dispone que las negociaciones entre la Administración de la

AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ (ACP) y cualquier representante exclusivo no puede entrar en conflicto con esta Ley (Ley Orgánica) y los Reglamentos.

El artículo 18, Sección 18.01.a., de la Convención Colectiva vigente, establece en el párrafo segundo que las Medidas Adversas, se regirán por lo dispuesto en la Ley Orgánica, los Reglamentos y este Convenio Colectivo y lo dispuesto en el Manual de Personal

La Convención Colectiva no trata en ninguna de sus partes, de manera específica de Medidas Adversas por la terminación de la relación de trabajo de un trabajador permanente durante su periodo de prueba.

En ese sentido la Convención Colectiva no entra en contradicción con Ley Orgánica, ni el Reglamento de Administración de Personal (RAP), ni el Manual de Personal, que dispone que cuando un trabajador permanente se encuentre en periodo de prueba, la Administración podrá dar por terminada la relación de trabajo, si el empleado no muestra la aptitud, capacidad o buena conducta requerida y contra esa decisión no cabe recurso alguno.

De las disposiciones citadas consideramos que la terminación de la relación de trabajo de **OLMAN RAMIRO GARCIA CONTRERAS**, no fue una medida adversa y contra dicha decisión no cabía recurso alguno.

Al dictar, el Laudo lo hice de manera independiente con fundamento en las normas vigentes y aplicables aportadas por las partes al proceso y considerando el régimen laboral especial que rige las relaciones de trabajo en la Autoridad del Canal de Panamá y por lo anterior expuesto decidimos que a la Autoridad del Canal de Panamá le asistía la razón al presentar la objeción al proceso arbitral, cosa que hizo en tiempo oportuno.

..." (El destacado y subrayado es de la fuente) (Cfr. fojas 85-87 del expediente judicial).

4.4. Posición de la Procuraduría de la Administración.

Al revisar el **Laudo Arbitral de 25 de agosto de 2023**, que se analiza, advertimos que el **Licenciado Juan Antonio Ledezma Vergara**, elaboró un apartado de antecedentes de la queja y la posición de la **Unión de Ingenieros Marinos (UIM)**, así como de la **Autoridad del Canal de Panamá**; de los puntos a decidir por las partes, quienes presentaron por separado dichos puntos, por lo que el Tribunal Arbitral estableció finalmente cuales eran los puntos a decidir, a efectos de resolver el Proceso Arbitral con el número **ARB-30/23**; y previo a su decisión, se hace un resumen de las pruebas aducidas, admitidas, así como la práctica de las mismas.

En ese contexto, veamos cuál era el asunto controvertido a resolver en el Proceso Arbitral con el número ARB-30/23, que citamos a continuación:

“ASUNTO A DECIDIR DETERMINADO POR EL ARBITRO:

Dado que las partes presentaron por separado el Asunto a Decidir, correspondió al suscrito Árbitro, conforme a lo acordado, establecer el Asunto a Decidir y se dispuso el siguiente:

‘Determinar, si la terminación de la relación laboral de **OLMAN GARCÍA**, se dio o no cumpliendo con las normas vigentes del Régimen Laboral Especial de la **Autoridad del Canal de Panamá (ACP)** aplicables y las pruebas correspondientes. En caso que se determine, que la terminación de la relación laboral entre la **Autoridad del Canal de Panamá (ACP)** y **OLMAN GARCÍA**, se dio con el incumplimiento de las normas vigentes, aplicables al caso y/o sin las pruebas correspondientes, disponer los remedios a ser aplicados al caso’.” (Cfr. foja 36 del expediente judicial).

Este Despacho observa que el funcionario arbitral se ciñó al trámite de la queja, fundamentando su decisión en la Ley Orgánica de la Autoridad, los reglamentos, la Convención Colectiva y demás normativa interna, aunado al artículo 322 de la Constitución Política, que establece:

“ARTÍCULO 322. La Autoridad del Canal de Panamá estará sujeta a un régimen laboral especial basado en un sistema de méritos y adoptará un Plan General de empleo que mantendrá como mínimo, las condiciones y derechos laborales similares a los existentes al 31 de diciembre de 1999. A los Trabajadores y aquellos que deban acogerse a la jubilación especial en ese año cuyas posiciones se determinen necesarias de acuerdo a las normas aplicables, se les garantizará la contratación con beneficios y condiciones iguales a los que les correspondan hasta esa fecha.

La Autoridad del Canal de Panamá contratará, preferentemente, a nacionales panameños. La Ley Orgánica regulará la contratación de empleados extranjeros garantizando que no rebajen las condiciones o normas de vida del empleado panameño. En consideración al servicio público internacional esencial que presta el Canal, su funcionamiento no podrá interrumpirse por causa alguna. Los conflictos laborales entre los trabajadores del Canal de Panamá y su Administración serán resueltos entre los trabajadores o los sindicatos y la Administración, siguiendo los mecanismos de dirimencia que se establezcan en la Ley. El arbitraje constituirá la última instancia administrativa.” (El subrayado es nuestro).

Dada la remisión que la norma constitucional hace a la norma legal, el artículo 104 de la Ley 19 de 1997, establece que toda Convención Colectiva tendrá un procedimiento para la tramitación de quejas, que incluirá la facultad de invocar arbitrajes y medios alternativos para resolverlos. En ese mismo sentido, el artículo 106 de la Ley Orgánica antes citada, con relación al arbitraje señala lo siguiente:

“Artículo 106. El arbitraje constituye la última instancia administrativa de la controversia y se regirá por lo dispuesto en esta Ley, los reglamentos y las convenciones colectivas. De invocarse arbitraje, el laudo correspondiente será de obligatorio cumplimiento. Para los propósitos de esta sección, solamente la Autoridad o el representante exclusivo podrá invocar arbitraje.

El costo del arbitraje se dividirá en partes iguales entre la Autoridad y la organización sindical respectiva.” (El subrayado es nuestro).

Ese fue el motivo por el cual una vez agotadas las fases del proceso arbitral que ocupa nuestra atención, se emitió el Laudo Arbitral que decide la contienda procesal presentada por el **Unión de Ingenieros Marinos (UIM)** en contra de la **Autoridad del Canal de Panamá (ACP)**.

En efecto, esta Procuraduría observa que a lo largo de todo el proceso arbitral se han citado las disposiciones alusivas a la queja; se explicaron los hechos que dieron lugar a que continuara ese trámite; la desestimación de la objeción de la Autoridad con esa misma intención y la posición presentada por la asociación; así como el acatamiento del procedimiento que regula esa figura, por lo que desde la perspectiva de este Despacho, el funcionario arbitral hizo un análisis objetivo de los elementos argumentativos, normativos y de convicción que fueron presentados por las partes.

Dicho lo anterior, y luego de haber realizado un análisis de las constancias que reposan en autos, esta Procuraduría considera que **no le asiste la razón a la recurrente**, en cuanto a la carencia de sustento que se advierte en la tesis planteada, referente a lo actuado por el **Árbitro** al emitir el acto objeto de reparo, que en su opinión, es contrario a Derecho, por supuestamente haber vulnerado las normas legales y reglamentarias que

cita como infringidas para sustentar la ilegalidad del Laudo Arbitral de 25 de agosto de 2023, expedido por el Licenciado Juan Antonio Ledezma Vergara, dentro del Proceso Arbitral con el número ARB-30/23, entre la Unión de Ingenieros Marinos (UIM) y la Autoridad del Canal de Panamá (ACP).

A fin de sustentar lo indicado en el párrafo que antecede, debemos iniciar señalando que, **con la finalidad de analizar las afirmaciones realizadas por la actora, corresponde acudir al acto objeto de reparo, el cual resulta esclarecedor en cuanto a las posiciones de una y otra parte.**

Observa este Despacho que una vez las partes se sometieron al proceso arbitral, el asunto a decidir determinado por el arbitro, debido a que la **Unión de Ingenieros Marinos (UIM)**, así como de la Autoridad del Canal de Panamá, presentaron por separado los puntos a decidir.

En ese sentido, resulta importante señalar lo que se dispuso en el apartado denominado **“ASUNTO A DECIDIR DETERMINADO POR EL ÁRBITRO”** contenido en el Laudo Arbitral de 25 de agosto de 2023, y que guarda relación, “...si la terminación de la relación laboral de OLMAN GARCÍA, se dio o no cumpliendo con las normas vigentes del Régimen Laboral Especial de la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) aplicables y las pruebas correspondientes”, y que fue explicada por la Arbitro en sus conclusiones, los que citamos para mejor referencia:

“CONSIDERACIONES DEL ÁRBITRO:

Luego de analizado el expediente completo, el escrito de Objeción presentado por la **AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ (ACP)** y la oposición presentada por la **UNIÓN DE INGENIEROS MARINOS (UIM)**, procedemos a expresar nuestras consideraciones con respecto a la objeción presentada por la **AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ (ACP)**:

LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ:

La Constitución Política de la República de Panamá, dispone en el artículo 322, que la **AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ**, está sujeta a un régimen laboral especial, basado en un sistema de mérito y adoptará un plan general de empleo, que mantendrá como mínimo las condiciones y derechos laborales similares al existe al 31 de diciembre de 1999; del

mismo modo, el citado artículo dispone que los conflictos laborales, entre los trabajadores del Canal de Panamá y su Administración serán resueltos entre los trabajadores o los sindicatos y la Administración, siguiendo los mecanismos de dirimencia que se establezcan en la Ley.

LA LEY 19 DE 11 DE JUNIO DE 1997:

La Ley 19 de 11 de junio de 1997, Orgánica de la **AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ (ACP)**, dispone en el artículo 81 que:

‘Artículo 81. La Autoridad está sujeta a un régimen laboral especial, basado en un sistema de méritos, y adoptará un plan general de empleo que mantendrá, como mínimo, las condiciones y derechos laborales similares a los existentes el 31 de diciembre de 1999.

En consecuencia, a los funcionarios, a los trabajadores de confianza, a los trabajadores y a las organizaciones sindicales de la Autoridad, no les serán aplicables las disposiciones del Código de Trabajo y del Código Administrativo, ni normas legales o reglamentarias que establezcan salarios, bonificaciones, jurisdicciones o procedimientos salvo lo que expresamente se dispone en esta Ley.’

De lo anterior expuesto y aunque parezca trillado es importante destacar que los conflictos laborales sean resueltos exclusivamente por las normas especiales aplicables únicamente a la **AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ (ACP)**, y no es viable la analogía con casos de la Jurisdicción Laboral ordinaria.

En este sentido, el artículo 81 de la citada Ley dispone que los funcionarios, a los trabajadores de confianza, a los trabajadores y a las organizaciones sindicales de la Autoridad, no les serán aplicables las disposiciones del Código de Trabajo y del Código Administrativo, ni normas legales o reglamentarias que establezcan salarios, bonificaciones, jurisdicciones o procedimientos, salvo lo que expresamente se dispone en esta Ley.

Del mismo modo, la Ley Orgánica de la **AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ (ACP)**, en el artículo 102 dispone que las negociaciones entre la Administración de la **AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ (ACP)** y cualquier representante exclusivo, no puede entrar en conflicto con esta Ley y los Reglamentos, y además, conforme al numeral 3 del mismo artículo 102, las negociaciones están sujetas a la utilización de un método de negociación, en base a intereses y no a posiciones adversas de las partes, lo cual se ve confirmado y reforzado en el artículo 64 del Reglamento de Relaciones Laborales, que además enfatiza que el método de negociación en base a intereses y aclara que los intereses de las partes deben promover necesariamente el objetivo de mejorar la calidad y productividad, el servicio al usuario, la eficiencia operacional del Canal y la calidad del ambiente del trabajo.

REGLAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL:

Por otro lado, el Acuerdo No.21 de 15 de julio de 1999, por la cual se aprueba el Reglamento de Administración de Personal de la **AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ (ACP)**, dispone en el artículo 28:

‘Artículo 28: Toda persona contratada o colocada permanentemente cumplirá un periodo de prueba de un año, cada vez que sea seleccionada de un certificado de elegibles.’

En el caso que nos ocupa es claro y no está sujeto a discusión que el trabajador **OLMAN RAMIRO GARCÍA CONTRERAS**, era un empleado permanente que estaba cumpliendo un periodo de pruebas, que inició el 7 de noviembre de 2021 y terminaba el 6 de noviembre de 2022.

El Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal, regula las acciones disciplinarias y medidas adversas que conforme a su artículo 157 tiene como propósito promover la eficiencia de la Administración mediante la observancia de normas razonables de eficiencia y buenas conductas.

Lo anterior expuesto, se ve confirmado por el artículo 158 que dispone:

‘Artículo 158: las disposiciones de este capítulo son aplicables a los empleados permanentes que no estén cumpliendo un periodo de prueba.’

Esto interpretado ‘A contrario sensu’, deja muy claro que las medidas adversas no son aplicables a los empleados que están en periodo de prueba como era el caso de **OLMAN RAMIRO GARCÍA CONTRERAS**.

MANUAL DSE PERSONAL DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ (ACP):

El Manual de Personal de la **AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ (ACP)**, en el capítulo 420, subcapítulo 2, numeral (4) (a) establece:

‘(4) Periodo de Prueba.

(a) Selecciones de un Certificado de elegibles.

Toda persona contratada o colocada permanente cumplirá un periodo de prueba de un año, cada vez que sea seleccionada de un certificado de elegibles.’

En el (4) (a) 4. dispone que

‘Durante el periodo de prueba, se dará por terminada la relación de trabajo, si el empleado no demuestra la aptitud, capacidad o buena conducta requerida. En estos casos, antes de que culmine el periodo de prueba, se le

notificará al empleado por escrito los motivos y la fecha efectiva de su separación. Contra esta decisión no cabe recurso alguno.'

El trabajador **OLMAN RAMIRO GARCÍA CONTRERAS**, estaba en periodo de prueba que concluida el 6 de noviembre de 2023 y le fue notificada la terminación de la relación de trabajo, el 15 de septiembre de 2022, luego de una investigación que comprobó que no demostró una buena conducta requerida durante el examen de 'Safety' (seguridad), de modo que contra la decisión no cabe recurso alguno.

LA CONVENCION COLECTIVA:

Es menester tener claro, que el artículo 102 de la ley Orgánica de la **AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ (ACP)**, No.19 de 11 de junio de 1997, dispone que las negociaciones entre la Administración de la **AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ (ACP)** y cualquier representante exclusivo no puede entrar en conflicto con esta Ley (Ley Orgánica) y los Reglamentos.

El artículo 18, Sección 18.01, a, de la Convención Colectiva vigente, establece en el párrafo segundo que las Medidas Adversas, se regirán por lo dispuesto en la Ley Orgánica, los Reglamentos y este Convenio Colectivo y lo dispuesto en el Manual de Personal según lo estipulado en el artículo 1 de este Convenio.

La Convención Colectiva no trata en ninguna de sus partes, de manera específica, Medida Adversa por la terminación de la relación de trabajo de un trabajador permanente durante su periodo de prueba y por lo tanto, no entra en contradicción ni con la Ley Orgánica, ni el Reglamento de Administración de Personal, ni el Manual de Personal, que dispone que cuando un trabajador permanente se encuentre en periodo de prueba, la Administración podrá dar por terminada la relación de trabajo, si el empleado no muestra la aptitud, capacidad o buena conducta requerida y contra esa decisión no cabe recurso alguno.

Queda claro que la decisión de terminar la relación de trabajo con **OLMAN RAMIRO GARCÍA CONTRERAS**, no es una medida adversa y contra dicha decisión no cabe recurso alguno.

..." (El subrayado es nuestro y el destacado de la fuente) (Cfr. fojas 41-44 del expediente judicial).

En ese mismo contexto resulta importante indicar que, las pruebas aportadas al proceso y los escritos que constan en autos, se infiere que la decisión contenida en el Laudo Arbitral surge del análisis que efectúa el Árbitro de los hechos que dieron origen al proceso arbitral, la valoración que realiza de las pruebas aducidas por las partes y la

aplicación de la normativa legal y reglamentario que rige la materia laboral en la administración canalera.

En ese mismo sentido, tal como se desprende del proceso arbitral, ambas partes tuvieron la oportunidad de presentar su posición; de aportar las pruebas documentales, testimoniales y periciales que servirían para sustentar sus alegaciones y presentar sus alegatos de conclusión, por lo que consideramos que la Árbitro efectuó una apreciación, de forma conjunta y basada en el principio de la sana crítica, de todas las pruebas aportadas al proceso y actuó de conformidad con los principios procesales del debido proceso, de la unidad de la prueba y de la apreciación de los medios probatorios al dictar sentencia.

Por otra parte, consta en autos que, la Árbitro, a fin de decidir la controversia sometida a su conocimiento, evaluó los hechos expuestos por las partes y los confrontó con el material probatorio aportado y con la normativa legal vigente, de ahí que a juicio de esta Procuraduría, el Laudo Arbitral se encuentra debidamente fundamentado en normas legales, reglamentarias y/o convencionales que se encontraban vigentes al momento de suscitarse la controversia sometida a la consideración de el Licenciado Juan Antonio Ledezma Vergara.

Podemos inferir con claridad que el Árbitro hizo un análisis de los hechos suscitados, y que dieron origen al proceso disciplinario seguido en contra del Señor **Olman Ramiro García Contreras**; de las pruebas aportadas al proceso disciplinario y al proceso arbitral y confrontó la conducta desplegada por el trabajador con la normativa legal vigente.

Todo lo anteriormente planteado, llevó a el Árbitro a la conclusión después de confrontar los elementos probatorios allegados al proceso arbitral y analizarlos a la luz de las normas legales, reglamentarias y convencionales que rigen esa materia laboral, que la Autoridad del Canal de Panamá podía dar por finalizada durante el periodo probatorio la

relación de trabajo con el señor **Olman Ramiro García Contreras**, basado en una investigación, que demostró que dicho trabajador no tuvo una buena conducta requerida durante el examen de 'Safety' (seguridad), para aspirar a la licencia de Jefe de Máquinas para buques a motor; y, además dicha decisión adoptada de terminación de la relación laboral el 15 de septiembre de 2022, no fue una Medida Adversa y contra la cual no cabe ningún tipo de recurso, por haberse dado en un periodo de prueba, conforme al artículo 28, segundo párrafo del Reglamento de Administración de Personal, el cual establece que la Administración podrá dar por terminada la relación de trabajo si el empleado no demuestra la aptitud, capacidad o buena conducta requeridas.

Finalmente, este Despacho observa que, las alegaciones planteadas por la parte recurrente, tendientes a demostrar la configuración de causales de nulidad de laudos arbitrales, indican a esta Procuraduría que la accionante pretendió aprovechar la posibilidad de interponer este recurso, para reabrir nuevamente la discusión en torno a los hechos que dieron origen al proceso arbitral y que culminaron con una decisión arbitral desfavorable a sus intereses.


Por tanto, luego de realizar un pormenorizado estudio de los elementos de juicio aportados por cada una de las partes, esta Procuraduría ha arribado a la conclusión de que el Laudo Arbitral impugnado, no es ilegal, toda vez que, las causales de interpretación errónea de la Ley o los reglamentos, por parcialidad manifiesta del árbitro o incumplimiento del debido proceso en el desarrollo del arbitraje, invocadas por la parte recurrente, no fueron debidamente probadas y resultan ciertamente improcedentes, dadas las razones jurídicas que se han expuesto.

En virtud de lo anteriormente indicado, esta Procuraduría solicita respetuosamente a los Honorables Magistrados se sirvan declarar que **NO ES ILEGAL el Laudo Arbitral de 25 de agosto de 2023**, expedido por el Licenciado Juan Antonio

Ledezma Vergara, dentro del Proceso Arbitral con el número ARB-30/23, entre la Unión de Ingenieros Marinos (UIM) y la Autoridad del Canal de Panamá (ACP).

V. Pruebas: Se aduce como prueba documental, la copia autenticada del expediente que contiene el **Laudo Arbitral de 25 de agosto de 2023**, expedido por el Licenciado Juan Antonio Ledezma Vergara, dentro del Proceso Arbitral con el número ARB-30/23, entre la Unión de Ingenieros Marinos (UIM) y la Autoridad del Canal de Panamá (ACP).

Del Señor Magistrado Presidente,


Rigoberto González Montenegro
Procurador de la Administración


María Lilia Urríola de Ardila
Secretaria General