

**JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, veinte (20) de abril de dos mil dieciocho (2018).**

**DECISIÓN N°12/2018**

**En el proceso de disputa sobre negociabilidad NEG-18/16 (Acumulada)  
interpuesto por la Unión de Ingenieros Marinos  
contra la Autoridad del Canal de Panamá**

**1. ANTECEDENTES.**

El artículo 111 de la Ley N°19 de 1997 (en adelante Ley Orgánica de la ACP) crea la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante JRL), con el propósito de promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales, así como de resolver conflictos laborales que están bajo su competencia; y el numeral 2 del artículo 113 de dicha ley, establece que es competencia privativa de la JRL, resolver disputas sobre negociabilidad.

El 25 de julio de 2016, la Unión de Ingenieros Marinos (en adelante UIM), organización sindical reconocida y certificada por la JRL, en su calidad de representante exclusivo de la Unidad Negociadora de los Ingenieros Marinos (en adelante UN), interpuso en Secretaría Judicial de la JRL, entre otras solicitudes de resolución de disputa sobre negociabilidad, la identificada como NEG-18/16, a la que luego se le acumularon, por disposición de la Resolución N°49/2017 de 20 de diciembre de 2016 (fs.93 a 95 y su reverso), otros casos de disputa de negociabilidad en torno a varios asuntos controvertidos en un mismo proceso de negociación colectiva, derivada de la terminación de la vigencia de la convención colectiva regente entre la UIM y la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante ACP). Estos procesos acumulados a la NEG-18/16 (Sección 6.04 “Gastos por Negociación de Convención Colectiva”), fueron la NEG-22/16 (Sección 11.09 “Permisos Administrativos para Trabajadores con Parientes Discapacitados), NEG-25/16 (Sección 15.04 “Registro del Tiempo de Trabajo”), NEG-30/16 (Sección 10.08 “Salario Básico”), NEG-35/16 (Sección 33.01 “Anotador de Tiempo -Timekeeping”), NEG-40/16 (Sección 33.06 “Dotación”) y NEG-49/16 (Sección 33.12 “Compensaciones Adicionales de los Ingenieros de Puerto de la División de Tránsito”).

En el transcurso del trámite del proceso de solicitud de disputa sobre negociabilidad NEG-18/16 (Acumulada), y para atender la solicitud presentada por UIM, en cuanto a litispendencia de asuntos objeto de la NEG-18/16 (Acumulada), en relación al proceso de Práctica Laboral Desleal (en adelante PLD) PLD-24//16 que interpuso ante la JRL contra la ACP y también para resolver la solicitud de ACP para que se declarara la extemporaneidad de las solicitudes de disputa de negociabilidad acumuladas en el NEG-18/16; la JRL profirió la Resolución N°99/2017 de 3 de mayo de 2017 (fs.783 a 788 y su reverso), en la que rechazó el incidente de litispendencia propuesto por UIM y negó la solicitud de declaratoria de extemporaneidad presentada por la ACP.

El proceso de disputa de negociabilidad NEG-18/16 (Acumulada), siguió el trámite reglamentario y superada la etapa de audiencia y presentados los alegatos finales de ambas partes, el 12 de septiembre de 2017, antes que culminara la transcripción de la audiencia, UIM, por conducto de su actual Secretario General, Ingeniero Daniel Brown, presentó desistimientos ante la Secretaría Judicial de la JRL, de varios asuntos sometidos a decisión, que conformaban el expediente del NEG-18/16 (Acumulada); específicamente, de los asuntos cuya negociabilidad se disputaba, relativos a la Sección 6.04 “Gastos por Negociación de Convención Colectiva” (antes NEG-18/16), Sección 33.06 “Dotación” (antes NEG-40/16), Sección 10.08 “Salario Básico” (antes NEG-30/16), Sección 11.09 “Permisos Administrativos para Trabajadores con Parientes Discapacitados” (antes NEG-22/16) y Sección 15.04 “Registro de Tiempo de Trabajo” (antes NEG-25/16) (fs.1353 y 1354); desistimientos con los que la ACP mostró su conformidad (f.1357).

La JRL admitió el desistimiento en los asuntos señalados, mediante la Resolución N°39/2018 de 22 de noviembre de 2017, referente a las secciones 6.04 “Gastos por Negociación de Convención Colectiva” y 33.06 “Dotación”, 10.08 “Salario Básico”, 11.09 “Permisos Administrativos para Trabajadores con Parientes Discapacitados” y 15.04 “Registro de Tiempo de Trabajo”; ordenó su archivo y resolvió, tal como lo solicitó UIM en escrito 226-UIM-2017, fechado 8 de septiembre de 2017 (f.1352), recibido en Secretaría Judicial de la JRL el 12 de septiembre de 2017; proseguir el proceso NEG-18/16 (Acumulada), en cuanto a la disputa de negociabilidad de los asuntos relativos a las secciones **33.01 “Anotador de Tiempo - Time Keeping”** y **33.12 “Compensación Adicionales de los Ingenieros de Puerto o Inspectores de Naves en Tránsito en la Sección de Capitanía de Puerto de la División de Transito”** (fs.1416 a 1419).

El 26 de diciembre de 2017, la Secretaría Judicial ingresó al expediente la transcripción de la audiencia (fs.1426 a 1516) y a su vez, lo llevó al despacho de la ponente para lo de lugar, según consta en informe secretarial (f.1517) y el 1 de febrero de 2018, dentro del término reglamentario señalado en el artículo 17 del Reglamento Interno de la JRL, tal como quedó modificado por el Acuerdo N°57 de 7 de marzo de 2016, la miembro ponente extendió el término para presentación del proyecto de decisión en el NEG-18/16 (Acumulado), mediante comunicación visible a foja 1518, y en el transcurso de la elaboración del proyecto, se percató que existían errores en la transcripción de la audiencia que debían ser corregidos luego de una confrontación con el audio de la misma; lo que en efecto fue hecho por Secretaría Judicial, desde el 8 de febrero de 2018 hasta el 19 de febrero de 2018, en que, luego de hechas las correcciones en la transcripción de la audiencia, fue reingresado el expediente al despacho de la ponente, para lo de lugar, con el informe secretarial de 19 de febrero de 2018 (f.1520). El 8 de marzo de 2018, la ponente entregó a Secretaría Judicial de la JRL, el proyecto de decisión para la lectura y aprobación del resto de los miembros de la JRL.

## **2. PROPUESTA DE NEGOCIACIÓN DE LA UNIÓN DE INGENIEROS MARINOS DE LA SECCIÓN 33.01 “ANOTADOR DE TIEMPO (TIMEKEEPING)”.**

### **2.1 Argumentos del Representante Exclusivo – UIM a favor de la negociabilidad de la propuesta de la Sección 33.01. “Anotador de tiempo (Timekeeping)” y sobre otros temas sometidos a la consideración de la JRL.**

En su escrito visible de fojas 407 a 416, la UIM explica que la ACP estuvo en desacuerdo en negociar la siguiente propuesta de UIM:

“Debido a la implementación de las decisiones de la administración a las que se refiere el artículo 100 de la Ley Orgánica, las rutinas diarias de los trabajadores de la unidad negociadora incluyen funciones de anotador de tiempo. El trabajador se anotará su propio tiempo al igual que el tiempo de otros trabajadores que se encuentren bajo su supervisión tales como aceiteros, ingenieros y personal en capacitación. La ACP acuerda pagar al trabajador una compensación adicional por turno equivalente al cinco por ciento (5%) de su salario base por las funciones de anotador de tiempo que desempeñan los trabajadores de la unidad negociadora.”

Al explicar en qué consiste el desacuerdo entre la ACP y la UIM, acerca de esta propuesta específica, señaló en su escrito de solicitud de resolución de disputa, que aquella considera que el asunto se relaciona con la clasificación de puestos y, por tanto, basándose en el artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, dice que no es negociable. No obstante, UIM explicó a la JRL, que el texto describe una serie de tareas que son nuevas funciones y responsabilidades de los ingenieros de máquina y que son claramente negociables, según lo establece el artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP.

Sobre la implementación y función de la cuestión en disputa, la UIM planteó que el trabajo de anotador de tiempo ya se encuentra implementado por la ACP, sin embargo, la implementación de lo solicitado por UIM, se basaría en la adquisición de los fondos necesarios para el pago de dicha compensación por el trabajo realizado por los ingenieros de máquina.

En cuanto al fundamento normativo de la solicitud, y como argumento de oposición, de lo que según señaló UIM, es la postura de ACP, indicó que el trabajo de anotador de tiempo descrito en la Sección 33.01, no se encuentra dentro de la descripción de puesto de los ingenieros de máquina, por lo que impacta o afecta su condición de trabajo. Agregó que, la clasificación de puesto, de acuerdo a la definición del Capítulo 300 del Manual de Personal, es:

**“Clasificación:** Proceso de análisis, identificación y ordenamiento sistemático de puestos según sus semejanzas y diferencias, agrupándolos de acuerdo con el tipo de trabajo, el nivel de dificultad y responsabilidad y los requisitos de calificación, dando como resultado la agrupación por categoría, serie, título y grado”.

En base a la lectura de dicha definición, señaló la UIM, que queda claro que lo descrito en la propuesta de la Sección 33.01, no tiene nada que ver con lo que allí se describe y también consideró que lo propuesto es un asunto negociable que se justifica claramente en los numerales 1, 2 y 3 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP; y agregó que la ACP, en ejercicio de sus derechos establecidos en el artículo 100 de dicha ley, tomó la decisión de comprar el sistema de administración de activos SAA con el cual cambió la tecnología, los medios y métodos para desempeñar los trabajos, y afectó adversamente las condiciones de empleo de los trabajadores de la unidad negociadora de los ingenieros marinos.

La UIM señaló que el artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP establece que las negociaciones versarán sobre los asuntos que afecten las condiciones de empleo y sobre el impacto de las decisiones de la ACP y que es obvio que los trabajadores de la UN fueron afectados por los cambios que impactaron sus condiciones de trabajo.

Explicó que el 29 de febrero de 2015, según la prueba N°4 aportada con la solicitud, la Sección 33.01 fue negociada en la mesa de negociación y que de la simple lectura de la propuesta de la UIM, sobre “Anotador de tiempo (Timekeeping)”, se hicieron esfuerzos para acordarlo, sin embargo, por lo señalado en las reglas básicas de negociación, se apartó el tema, para ser devuelto a la mesa de negociación en el segundo período y que por ello, la UIM considera que la ACP está obligada a seguir negociando el asunto y que si no llegan a acuerdo, una de las partes pueda declarar un estancamiento, según el Reglamento de Resolución de Estancamiento en las Negociaciones.

Por último, plantea que la ACP no negoció de buena fe, ya que considera la UIM, que aquella revisó las propuestas sin argumentar o exigir su derecho a declarar no negociable el asunto o rehusarse a negociarlo y lo discutió a sabiendas que después lo declararía no negociable. Para explicar este argumento de falta de buena fe de la ACP en las negociaciones, la UIM hizo alusión a las reglas básicas de negociación firmada por ambas partes y con base en dicho análisis, indicó que la ACP incurrió en una PLD, violando lo establecido en el numeral 1 del artículo 57 del Reglamento de Relaciones Laborales y que con ello se configura la conducta descrita en los numerales 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, por lo que la UIM presentó ante la JRL, la PLD 24/16.

Finalmente, según indicó la UIM, para cumplir con el requisito del numeral 7 del artículo 3 del Acuerdo N°6 de 5 de abril de 2000, declaró que la disputa de negociabilidad no está siendo tramitada mediante otro procedimiento. Solicitó a la JRL que resuelva la solicitud de disputa de negociabilidad declarando negociable la Sección 33.01 y que ordene a la ACP negociarla.

Con su escrito aportó como pruebas, las Reglas Básicas de Negociación, la propuesta de la UIM de la Sección 33.01, Alegato de no negociabilidad presentado por la ACP y la propuesta de la UIM de la Sección 33.01 que dijo negociada el 29 de febrero de 2016.

En sus alegatos iniciales (fs.1370 a 1381), al referirse a los temas de la disputa que la ACP señaló como tramitados en otros procesos, el representante de la UIM, ingeniero Rolando Arrue, dijo que estaban en la negociación de un convenio colectivo y que no se podía comparar con una negociación intermedia, porque están en una nueva fase de negociación y cualquier asunto que ya ha sido negociado en la convención colectiva vencida, puede ser negociado nuevamente y que es eso lo que se estaba haciendo y luego, durante la audiencia de fondo, explicó que, los asuntos sometidos a la disputa son negociables; que un asunto

puede ser declarado no negociable si es contrario a la ley y a los reglamentos, entendiéndose que la conjunción copulativa “y” implica que debe ser contrario a ambos y no a uno solo y que en este caso no hay tales circunstancias; que al declarar no negociables los temas o asuntos debatidos, la ACP actuó contra sus propios actos, ya que ha negociado estos temas con anterioridad; que es un error de la ACP declararlos no negociables, luego de haberlos negociado durante el actual proceso de negociación, ya que tuvo un período de una semana de revisión, según las reglas básicas, y no los declaró no negociables, sino que siguió el proceso y planteó su alegato de no negociabilidad luego de avanzadas las negociaciones, lo que según dijo la UIM, denota ausencia de buena fe en las negociaciones, porque, aseguró que, desde un principio, la ACP sabía que declararía los temas no negociables y que utilizó de excusa, lo que señalan las reglas básicas, en cuanto a que las partes estaban obligadas a cumplir la revisión del 100% de las propuestas iniciales, lo que, señaló la UIM, no es correcto, sino ilógico, porque no puede dársele a 25 semanas, el carácter de etapa de revisión, ya que según las reglas básicas, la revisión era por una semana; que la ACP cometió error, ya que, se trata de asuntos que afectan las condiciones de empleo de los trabajadores, como lo contempla el numeral 1 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP y que por tanto, no tienen que ver con la clasificación de puesto, porque no se trata de lo señalado en el Capítulo 300 del Manual de Personal, de la clasificación de puesto y sus estándares sobre descripción de puesto, cómo se crean, su eliminación, extensión de los puestos temporales, la revisión de la clasificación de los puestos, la revisión a una solicitud de la gerencia y a una solicitud del empleado, entrevista de clasificación y resultado de la revisión de clasificación de puesto que se refieren a esos estándares de clasificación, a las normas que contienen los criterios a considerarse para asignar el título, serie y grado apropiado de los puestos, los cuales se plasman en un documento.

Señaló la UIM que, en ninguno de los asuntos que ha pedido negociar, está solicitando negociar cómo se ejecuta el proceso de análisis ni de identificación, ni cómo se va a ordenar sistemáticamente los puestos según sus semejanzas y diferencias, porque, señaló, el empleado no puede solicitar negociar el estándar de clasificación, pero sí puede cambiar ese estándar de clasificación y que la ACP está obligada a hacer la revisión del puesto. Añadió que la ACP sí está obligada a garantizar la estabilidad y productividad del personal para el funcionamiento eficiente del Canal, mediante el sistema de clasificación de puesto, según el artículo 85 de la Ley Orgánica de la ACP y el artículo 12 del Reglamento de Administración de Personal.

En cuanto a los asuntos específicos que subsistieron luego de los desistimientos admitidos por la JRL que fueron inicialmente acumulados en la NEG-18/16, en el caso de la Sección 33.01, relativo al anotador de tiempo, reiteró sus argumentos en cuanto a que no se trata de clasificación de puesto, sino que la ACP implementó decisiones que afectaron las condiciones de trabajo de las rutinas diarias de los trabajadores de la UN y que dichas rutinas, ahora incluyen las funciones de anotador de tiempo, por lo que, es un error declararlo no negociable, y que la ACP tuvo una semana para revisarlo, pero que el tema se negoció durante 25 semanas y que se demoraron varias horas hablando sobre este asunto en la mesa, en que pudieron llegar a acuerdo, pero que se produjo un estancamiento y dijo que se debió haber llegado a una solicitud de estancamiento, en vez de una solicitud de disputa de negociabilidad, por lo que, pidió a la JRL, que lo declare negociable, porque el asunto no entra en conflicto con la ley y los reglamentos, ya que, una vez revisado por la ACP, esta decidió negociarlo en la mesa y porque, es un asunto que afecta las condiciones de empleo de los trabajadores, según lo señala el numeral 1 del artículo 102 de la Ley Orgánica.

En sus alegatos finales, que se presentaron por escrito, según fue acordado en reunión previa celebrada con ambas partes (fs.795 y 801 a 802), la UIM, por intermedio de su representante, ingeniero Daniel Brown, reiteró, en cuanto a los temas y asuntos que subsistieron luego de los desistimientos, y que deben resolverse en esta disputa, que, la Sección 33.01 (alegatos en fs.1322 a 1329), propuesta por la UIM como “Anotador de Tiempo (Timekeeping)”, es un asunto negociable al tenor del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP y que su texto describe una serie de tareas que son nuevas funciones y responsabilidades de los ingenieros de máquina y agregó que, “las bonificaciones, compensaciones adicionales y otros emolumentos están justificados en el régimen laboral especial de la ACP, por consiguiente, la bonificación solicitada no entra en conflicto con la

ley y los reglamentos.”. En este alegato, al explicar la “Implementación y función de la cuestión en disputa”, señaló que el trabajo de anotador de tiempo ya se encuentra implementado por la ACP, pero que, la implementación de lo solicitado por la UIM, se basaría en la adquisición de los fondos necesarios para el pago de dicha compensación por el trabajo realizado por los ingenieros de máquina. Indicó que, como la ACP señaló que el asunto no era negociable, tiene la carga de la prueba.

Consideró que la ACP debe garantizar las remuneraciones determinadas por tablas salariales, de acuerdo con la clasificación, y que ello no guarda relación con lo solicitado en la Sección 33.01, sino que se trata de una compensación igual para todos los ingenieros que desempeñan funciones de anotador de tiempo, y que por ello, sigue los lineamientos del numeral 2 del artículo 85 de la ley, sin colisionarlo, el que en su numeral 4, exige a la ACP garantizar bonificaciones y cualquier otro incentivo que promueva la productividad, como se solicita en esta sección. Agregó la UIM, que es por ello que, dicho artículo no puede ser violado por el sindicato, sino solo por la ACP, ya que le exige garantizar una serie de obligaciones, que de no cumplir, estaría violándolo, lo que deja sin fundamento el argumento de que el asunto no es negociable por ser contrario a dicha norma legal.

Citó el texto del artículo 12 del Reglamento de Administración de Personal y señaló que, la propuesta de la Sección 33.01 no entra en conflicto con el mismo, porque no pretende crear diferentes compensaciones para los que desempeñan el mismo trabajo ni clasificar los puestos y que aun cuando la ACP ostenta la carga de la prueba, la UIM demostró que presentó su propuesta en el pliego con la prueba 2 de la solicitud, que el 29 de febrero de 2016, la sección fue negociada en la mesa de negociación, según la prueba 4 de la solicitud, y mediante las pruebas testimoniales de los ingenieros de máquinas, Juan Peralta y Eugenio Huertas, se demostró que hacen las funciones que antes hacían los anotadores de tiempo, y quienes, dijo, explicaron las diferencias del uso de tarjetas de tiempo y el sistema de plataforma tecnológica SAA/Máximo y que, gracias a los ingenieros de máquinas, se ha simplificado el proceso del registro. Señaló además, en dicho alegato, que “Si bien es cierto que aquí estamos demostrando si la Sección 33.01 es negociable o no, es importante que la Junta tenga conocimiento que los ingenieros desempeñan las funciones por la cual están solicitando una compensación adicional” (f.1327).

Además de las pruebas presentadas con su solicitud de resolución de disputa relativa al tema de la negociabilidad de la propuesta de la Sección 33.01, la UIM, en la audiencia se adujeron y presentaron los testimonios del ingeniero marino Juan Peralta para testificar sobre los temas de las Secciones 33.01 y 32.12 y del ingeniero marino Roberto Whitaker, en relación a la Sección 33.12 sobre inspección de naves en tránsito.

## **2.2. Argumentos de oposición de la Administración - Autoridad del Canal de Panamá sobre la negociabilidad de la propuesta de UIM de la Sección 33.01. “Anotador de tiempo (Timekeeping)” y sobre otros temas sometidos a la consideración de la JRL.**

La ACP, por medio de la Gerente Interina de Relaciones Laborales Corporativas, señora Dalva C. Arosemena, contestó a la solicitud de resolución de disputa de negociabilidad de la propuesta de la UIM referente a la Sección 33.01 (fs.443 a 445) y luego de señalar que la misma era extemporánea, indicó que la Convención Colectiva de la UN de los ingenieros marinos expiró el 30 de septiembre de 2015 y que mediante carta 24-UIM-2015 fechada 21 de mayo de 2015, esta pidió negociar una nueva convención colectiva, lo que fue aceptado por la ACP, mediante carta de 22 de junio, por lo que, afirma, el 29 de junio de 2015, se inició la negociación de las reglas básicas que fueron acordadas y firmadas el 7 de julio de 2015, según las cuales, las partes intercambiarían sus propuestas iniciales el 28 de septiembre de 2015. Se inició el proceso de negociación de la convención colectiva en su primer período, la Fase 1, de 25 semanas, el 5 de octubre de 2015, que culminó el 8 de abril de 2016, luego de lo cual, se inició el segundo período, Fase 2, de 12 semanas, que inició el 18 de abril y terminó el 15 de julio de 2016, acordándose una semana adicional a dicha fase, culminada el 22 de julio de 2016.

Al respecto de los argumentos de fondo de la UIM en su escrito, la ACP respondió que, contrario a los mismos, en la Fase 1, la ACP sí informó a la UIM, de manera verbal y en la

mesa de negociaciones, de cada uno de los asuntos que colisionaban con la ley o con reglamentos, según el artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, para que la UIM pudiera reformular su propuesta y tuviera la posibilidad de lograr acuerdos en las propuestas que la ACP veía como no negociables.

Citó el texto del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP y explicó que, en cada caso puntual, la ACP le explicó a la UIM, por qué su propuesta no era negociable, aun así esta desconoció dichas razones y consideraciones, verbalmente expresadas por el equipo negociador de la ACP, manteniendo el asunto, tema, palabra o frase en conflicto dentro de sus contrapropuestas, y argumentando que en todo caso, el equipo negociador debía servir de medio, para que se cambiaran la ley y los reglamentos, para que sus propuestas quedaran conformes a ellos, lo que a juicio de la ACP, es un reconocimiento de la UIM, de que sus propuestas eran contrarias a la ley y a los reglamentos. Agregó que la ACP sostuvo consistentemente a lo largo de la Fase 1, la no negociabilidad de asuntos contrarios a la ley y/o reglamentos, pero que, por los requisitos y condiciones de las Reglas Básicas de Negociación acordadas, estaban ambos equipos negociadores, obligados a concluir la revisión del 100% de las propuestas iniciales de las partes; al cabo de lo cual, indicó, la ACP que entregó el 20 de abril de 2016, un documento a la UIM, detallando cada uno de los asuntos en conflicto con la ley o reglamentos, como un acto transparente y de buena fe, para que reconsiderara su posición y presentara nuevas contrapropuestas con asuntos que sí fueran negociables o que presentara la respectiva disputa de negociabilidad como lo señala el Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP (en adelante RRL). Finalizó estas aclaraciones, negando que, por el hecho de que la ACP haya recibido y analizado las propuestas de la UIM en Fase 1, signifique que se hayan negociado los temas que están en conflicto con las normas que rigen la ACP.

Específicamente, sobre la propuesta de la Sección 33.01 “Anotador de Tiempo (Timekeeping), dijo que lo pedido por UIM se refería al tema de clasificación, porque con ella solicitó una compensación del 5% por las funciones de anotador de tiempo y que en base a dicho argumento de la UIM, se reclama el derecho a negociar y que se requiere una compensación adicional equivalente a un porcentaje por las funciones que ellos describen como de anotador de tiempo, lo cual indicó la ACP, forma parte de la rutina diaria de los trabajadores de la UN; y haciendo referencia a ello, explicó; primero, que esa propuesta choca con el numeral 2 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, que en concordancia con el artículo 100 de dicha ley establece que, solo puede negociarse el impacto e implementación de las decisiones de la administración o los procedimientos que se utilicen para implementarlas, lo cual, a su juicio, excluye de las negociaciones, los temas de compensaciones o de pagos; segundo, que el numeral 2 del artículo 85 de la Ley Orgánica de la ACP, establece que la Autoridad es responsable de garantizar las remuneraciones determinadas por tablas salariales, de acuerdo a la clasificación, para que se cumpla el principio de igual salario por igual trabajo y que el numeral 2 del artículo 12 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP (en adelante RAP), desarrolla la ley y establece que al sistema de clasificación le corresponde revisar periódicamente los puestos para asegurar que estén correctamente clasificados y sus descripciones debidamente actualizadas y en consecuencia, proceder a fijar el salario correspondiente; y tercero, que el numeral 3 del artículo 85 citado, establece que la Autoridad tendrá la responsabilidad de establecer un régimen de compensaciones por vacaciones, licencias y trabajos de horas extraordinarias, trabajo en domingos y días feriados, trabajo en horas nocturnas y trabajos en condiciones difíciles, rigurosas o peligrosas, similar al existente al 31 de diciembre de 1999, por lo que la compensación exigida por la UIM, como funciones de anotador de tiempo, y que es parte de su trabajo rutinario, tampoco tiene justificación legal para negociarse en la convención colectiva, ya que han sido reguladas por la ley y los reglamentos y no se han concebido para aplicar como una contraprestación por las funciones que hace el ingeniero de máquinas al hacer su trabajo. Por todo lo explicado, solicitó a la JRL que decida que la propuesta de la UIM de la Sección 33.01 “Anotador de Tiempo (Timekeeping)” no es negociable.

Con su escrito aportó como pruebas, las Reglas Básicas de negociación, la propuesta inicial de la UIM de la Sección 33.01 intercambiada el 28 de septiembre de 2015, Contrapropuesta de la UIM de la Sección 33.01 con fecha 29 de febrero de 2016, Alegato de no negociabilidad presentado por la ACP y citó como normativas y documentos de referencia,

la Constitución Política de la República de Panamá, la Ley N°19 de 1997 Orgánica de la ACP, el RAP, el RRL y la Convención Colectiva entre la ACP y la UIM expirada el 30 de septiembre de 2015. (fs.446 a 452 y su reverso).

En los alegatos iniciales (fs.1367 y 1368), el día de la audiencia y de acuerdo a lo señalado en la reunión previa, para que las partes expusieran primero sobre lo señalado por la ACP acerca de que algunos de los asuntos de esta disputa de negociabilidad, también se están tramitando por otros procesos, la representante de la ACP, licenciada Eleonore Maschkowski argumentó, en cuanto a las secciones cuyo análisis hace la JRL en esta decisión, que por el tema que la UIM ha traído a la disputa de negociabilidad, sobre las descripciones de puesto o la negociación de condiciones de empleo de los TVI (Transit Vessel Inspector), ya reposan en la JRL dos expedientes que se tramitan en virtud de una disputa de negociabilidad NEG-02/10, que son el proceso de estancamiento EST-63/16 que recoge temas estancados que están dentro de la propuesta de la UIM como lo son, la compensación por trabajo a bordo de una embarcación fuera del rompeolas del Atlántico y fuera de la boya uno del mar del Pacífico en el Canal de Panamá y la bonificación anual por riesgo a bordo de las embarcaciones en tránsito o en aguas del Canal de Panamá y dijo que, también reposa en la JRL el incumplimiento INC-01/17, donde están todos los temas y las propuestas de la UIM con relación a los TVI, que es la misma que presentaron en la disputa de negociabilidad. Señaló que son los mismos temas y que están en espera de la decisión de la JRL, y que no deben seguir estos temas en la actual disputa de negociabilidad.

En cuanto a los alegatos del fondo de los asuntos cuya negociabilidad se disputa (fs. 1382 a 1399), citó el artículo 71 del RRL y señaló que durante un proceso de negociación, la administración puede declarar que un asunto no es negociable, y que así se hizo de forma consistente a lo largo del primer período de negociación, en los casos en que las propuestas de la UIM colisionaban con normas legales y/o reglamentarias, lo que fue desconocido por sus negociadores, quienes, dijo la ACP, mantuvieron el asunto, tema, palabra o frase en conflicto en sus contrapropuestas, argumentando que el equipo negociador de la ACP, debía ser el medio o el enlace para cambiar la ley y los reglamentos para que sus propuestas estuvieran conforme a la normativa. Que al finalizar el primer período, entregó a la UIM un documento con el detalle, los asuntos en conflicto con la ley y reglamentos y aclaró que, el hecho de que la ACP haya recibido las propuestas, no significa que haya negociado los temas en conflicto con la ley y reglamentos, pues no podía negarse a ver las propuestas de la contraparte, porque el proceso requería ese intercambio de evaluación de propuestas y contrapropuestas, lo que argumenta, dio lugar a que la ACP le indicara a la UIM que sus propuestas y contrapropuestas colisionaban con la ley, con los reglamentos y que por ello, no eran negociables.

Específicamente en cuanto a la Sección 33.01, anotador de tiempo (timekeeping), alegó la ACP (fs.1393 a 1394) que, su equipo negociador la declaró no negociable, porque lo pedido por la UIM, se refiere al tema de clasificación de puesto, ya que, con dicha propuesta solicita compensación al 5% del salario por supuestas nuevas funciones denominadas de anotador de tiempo y que son parte de la rutina diaria de los trabajadores de la UN. Explicó que esta propuesta choca con lo indicado en el artículo 102 de la Ley Orgánica en concordancia con el 100 de dicha ley, que establece los derechos de la administración y que solo permite que sean negociados el impacto e implementación, no el fondo de los procedimientos que se utilicen para implementar las decisiones de la administración, lo que, señala en su alegato la ACP, pone fuera de la negociación, los temas de compensación o pagos, ya que, eso se determina con el sistema de clasificación de puesto, como lo establece el numeral 2 del artículo 85 de la Ley Orgánica, que señala que la administración tiene la responsabilidad de garantizar las remuneraciones determinadas por tablas salariales de acuerdo con la clasificación de modo que se cumpla el principio de igual salario por igual trabajo y que, también preceptúa que debe establecer un régimen de compensaciones por vacaciones, licencias, trabajos de horas extraordinarias, trabajo de domingo y días feriados, trabajo en horas nocturnas y trabajo en condiciones difíciles, rigurosas o peligrosas similar al 31 de diciembre de 1999; por lo que consideró que, lo pedido en la propuesta de la UIM, por funciones de anotador de tiempo y que es parte de su trabajo rutinario, no es negociable, ya que la compensación por esa función, ya está regulada en la ley y los reglamentos y no puede concebirse una contraprestación por funciones que le corresponden a los ingenieros marinos en el ejercicio de sus funciones diarias y que no puede ser

negociada en la convención colectiva. Además aclaró que los ingenieros marinos no desempeñan funciones de anotador de tiempo o *timekeeper*, como pretende hacer ver la propuesta, sino que, dentro de las ocho horas de su turno de trabajo, deben ingresar en el sistema de gestión de servicio SAA, que es el sistema de administración de mantenimiento que se conoce como Máximo, la información de la ejecución de las órdenes de trabajo asignadas y que incluye el tiempo empleado en cada una de esas actividades y que eso ha sido siempre una función de los ingenieros como parte de sus asignaciones diarias, ya que son personal de mantenimiento y deben alimentar la información de la ejecución de las órdenes de trabajo que deben cumplir en cada turno. Por todo ello, pidió a la JRL que declare no negociable la propuesta de la Sección 33.01.

En cuanto a pruebas documentales, en el acto de audiencia la representante de la ACP señaló que, no presentaría documentos específicamente para la Sección 33.01 (f.1403) y en cuanto a peritos, señaló al señor Sergio Castillo, supervisor especialista en Recursos Humanos y especialista en temas de clasificación, mientras que como testigo del tema de anotador de tiempo y de registro de tiempo de los ingenieros marinos, señaló al señor Eugenio Huerta, supervisor de la Unidad de Confiabilidad de OPMM, de la División de Mantenimiento de Flota, Sección de Ingeniería (f.1407).

En sus alegatos finales por escrito, en las partes pertinentes, (fs.1216 y 1243 a 1245), la ACP, reiteró la fecha de inicio de la negociación a término y que durante el proceso de negociación se llevaron a cabo las etapas de las reglas básicas acordadas por las partes, y que, contrario a lo señalado por la UIM, durante las 25 semanas que componen el primer período de negociaciones, el equipo de la ACP, le hizo saber cuáles de sus propuestas no eran negociables. Además, se refirió a la Sección 33.01 Anotador de Tiempo (Timekeeping), y al argumento de la UIM sobre la implementación de las decisiones de la administración a las que se refiere el artículo 100 de la Ley Orgánica de la ACP, acerca de las rutinas diarias de los trabajadores de la UN que incluyen las funciones de anotador de tiempo, que el reclamo a negociar una compensación adicional equivalente a un porcentaje por las funciones por lo descrito, se refiere a un tema de clasificación y que como dicha función es rutina diaria, la propuesta colisiona con el numeral 2 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, ya que según dicha norma, las decisiones de la administración sobre sus derechos del artículo 100, solo pueden ser objeto de negociación en cuanto a los procedimientos que se utilicen para implementar esas decisiones; lo que a su juicio, claramente deja de lado los temas de compensaciones o de pagos como asuntos negociables.

Explicó que, la UIM desvirtuó la interpretación del artículo 102 de la citada ley y que la Sección 33.01 no es un asunto negociable, por estar relacionado a temas de clasificación de puestos, lo que ocurre, porque se solicita una compensación por funciones de anotación de tiempo, sin considerar que el numeral 2 del artículo 85 de la Ley Orgánica establece la responsabilidad de la administración, de garantizar las “remuneraciones determinadas por tablas salariales, de acuerdo con la clasificación, de modo que se cumpla el principio de igual salario por igual trabajo”. Agregó, es que el numeral 2 del artículo 12 del RAP, desarrolla la ley al establecer que corresponde al sistema de clasificación “revisar periódicamente los puestos para asegurar que estén correctamente clasificados y sus descripciones debidamente actualizadas”, y afirmó que, ello es así para, consecuentemente, fijar el salario que corresponda. También hizo referencia al numeral 3 del artículo 85 de la ley, sobre “compensaciones por vacaciones, licencias, trabajos de horas extraordinarias, trabajo en domingos y días feriados, trabajos en horas nocturnas y trabajos en condiciones difíciles, rigurosas o peligrosas, similar al existente el 31 de diciembre de 1999” y señaló que, no está legalmente justificada la negociación en la convención colectiva, de la compensación que pretende la propuesta, por “funciones de anotador de tiempo”, que reiteró la ACP, es parte del trabajo rutinario de los trabajadores de la UN, pero no como “anotador de tiempo”. Dijo que la ley y los reglamentos ya contemplan el asunto y las compensaciones de la propuesta no son concebidas como contraprestación por funciones del ingeniero de máquina en la ejecución de su trabajo. Aclaró nuevamente, que estos trabajadores no son anotadores de tiempo, como lo dice la propuesta, sino que en sus ocho horas de turno deben ingresar en el sistema de gestión de activos SAA/Máximo, la información de la ejecución de las órdenes de trabajo que les han sido asignadas, lo que, señaló, es muy diferente a que hacen el trabajo de un anotador de tiempo, que corresponde



a la categoría y grado de un Oficinista de Registro de Tiempo NM-04, o sea un oficinista de categoría no manual grado 4; mientras que los ingenieros de máquinas, solo captan y anotan la información general, pero no la revisan ni descargan oficialmente en el sistema que genera formalmente el pago del salario y que los ingenieros de máquinas, ME-15, ME-14 y ME-11, no hacen tareas de oficinista de registro de tiempo, sino solo captan e introducen la información diaria en Máximo, sin procesarla y sin hacer funciones de corrección y validación, que sí hacen los oficinistas. Indicó que esto lo explicó el testigo Eugenio Huertas que fue llamado como testigo por la ACP, quien lideró el proyecto de Máximo, así como el ingeniero Juan Peralta, testigo por la UIM, quien dijo que en el pasado se hacía manualmente en el formulario 3640, con el tipo de información como básico, sobretiempo, tiempo de viaje, diferenciales, APA's (diferenciales), etc. y que se usa todavía cuando hay fallas en el sistema electrónico Máximo, que es más confiable y eficiente. También se refirió a la declaración del testigo Eugenio Huertas, en cuanto a que no se produjeron cambios en la condición de trabajo de los ingenieros de máquinas con la implementación del Máximo, ya que captan y anotan la misma información que antes de este, sólo que ahora lo hacen de manera electrónica y no manual, usan una sola tarea, igual que antes y que una pantalla y teclado para introducir la data. Reiteró que la pretensión de la UIM es contraria a la Ley y los Reglamentos.

Pruebas presentadas en audiencia por la ACP para acreditar que hay temas pendientes de trámite en otros procesos, consisten en copia auténtica del original del fallo de 1 de octubre de 2015 de la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo y Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que confirmó en todas sus partes la Decisión N°1/2014 de 10 de diciembre de 2013 de la Junta de Relaciones Laborales de la ACP (fs.833 a 845 y su reverso).

### **3. PROPUESTA DE NEGOCIACIÓN DE LA UNIÓN DE INGENIEROS MARINOS DE LA SECCIÓN 33.12. “COMPENSACIONES ADICIONALES DE LOS INGENIEROS DE PUERTOS O INSPECTORES DE NAVES EN TRÁNSITO EN LA SECCIÓN DE PUERTO DE LA DIVISIÓN DE TRÁNSITO”.**

#### **3.1. Argumentos del Representante Exclusivo – Unión de Ingenieros Marinos a favor de la negociabilidad de la propuesta de la Sección 33.12. “Compensaciones adicionales de los Ingenieros de Puertos o Inspectores de Naves en Tránsito en la Sección de Puerto de la División de Tránsito” y sobre otros temas sometidos a la consideración de la JRL.**

En su escrito visible de fojas 571 a 584, la UIM explica que la ACP estuvo en desacuerdo en negociar la siguiente propuesta de la UIM:

#### “SECCIÓN 33.12 COMPENSACIONES ADICIONALES DE LOS INGENIEROS DE PUERTO O INSPECTORES DE NAVES EN TRÁNSITO EN LA SECCIÓN DE CAPITANÍA DE PUERTO DE LA DIVISIÓN DE TRÁNSITO

- (a) Los Ingenieros de Puerto o Inspectores de Naves en Tránsito son Jefes de Máquinas que trabajan en la Sección de Capitanía de Puerto de la División de Tránsito.

Las partes acuerdan que el nombre de Inspectores de Naves en Tránsito será cambiado a Ingenieros de Puertos para mejor entendimiento de la comunidad marítima, las funciones que realizan los mismos y para estar acorde con el nivel de responsabilidad que conlleva tan valiosa posición, los cuales trabajan en conjunto con el capitán de puerto como expertos de ingeniería de máquinas y navegabilidad en el Canal de Panamá respectivamente en el engranaje de la sección de Capitanía de puerto de la División de Tránsito de la Autoridad del Canal de Panamá.

Los ingenieros de Puerto o Inspectores de Naves en Tránsito son trabajadores especializados cuyos conocimientos les permiten participar en el proceso de toma de decisiones, ejecutar políticas las cuales garantizan el tránsito seguro y expedito de naves por el Canal de Panamá, como Ingeniero de Puerto o Inspector de Naves en Tránsito tiene un alto perfil en la empresa.

Dentro de sus responsabilidades principales está la de realizar un análisis de riesgo de cada buque que llega a aguas del Canal de Panamá con intención de transitar. En el análisis de riesgo se toman en cuenta factores como la edad del buque, el tipo de buque, su sociedad clasificadora y si es primera vez que transita por el Canal de Panamá. Además se revisan el historial de inspecciones del buque, no solo en el Canal de Panamá sino en otros puertos del mundo. En el historial de inspecciones se toman en cuenta la cantidad y gravedad de la (sic) deficiencias, los tipos de deficiencias y si ha tenido detenciones recientemente en los últimos años.

Después del análisis de riesgo, el inspector selecciona para inspección los buques que tienen mayor probabilidad de tener problemas durante el tránsito y los resultados de las inspecciones determinarán si la embarcación transitará libremente, o si transitará con recursos adicionales de una manera segura por motivo de alguna deficiencia encontrada, y los gastos de los recursos corren por la embarcación y por último se le puede negar el tránsito hasta tanto la embarcación reúna las condiciones para navegar de una manera segura en las aguas del Canal de Panamá.

El inspector de Naves en Tránsito o Ingeniero de Puerto trabaja en conjunto con el Capitán de Puerto en Investigaciones de accidentes de barcos para determinar si un mal funcionamiento de maquinarias o sistemas de control fueron la causa del accidente, cuando es solicitado por la Junta de Inspectores.

(b) **Salario Básico de los Ingenieros de Puerto o Inspectores de Naves en Tránsito:**

Para fortalecer la equidad del sistema, es necesario efectuar las modificaciones pertinentes de acuerdo a las normas, a efecto de equiparar los salarios de los Ingenieros de Puerto o Inspectores de Naves en Tránsito como parte del equipo de expertos responsables en las guardias de la capitania de puerto de la División de Tránsito, este ajuste de equidad será de un 10% de diferencia entre ambos expertos Capitán de Puerto (CPC) e Ingeniero de Puerto (TVI), acorde con el campo marítimo.

(c) **Excedente de Inspecciones anuales**

Cuando el total de las Inspecciones de los Inspectores de Naves en Tránsito o Ingenieros de Puerto exceda las ciento setenta y cinco (175) por año, se compensará al miembro de la unidad negociadora a razón de una tarifa de mil doscientos (1,200.00) dólares por cada inspección.

(d) **Asignaciones de traslados temporales para los Inspectores de Naves en Tránsito o Ingenieros de Puerto:**

Los Ingenieros de Puerto o Inspectores de Naves en Tránsito a los cuales se les asigne temporalmente a una estación de reporte diferente a su lugar de residencia permanentemente registrado, tendrán derecho al pago (sic) un incentivo de 4 horas del salario básico por jornada y se les proveerá transporte oficial. Si la asignación es por cinco (5) días laborables o más, la ACP anticipará el pago del viático total para cubrir sus gastos de viaje y/o estadía.

(e) **Compensación por trabajo a bordo de una embarcación, fuera del rompeolas del Atlántico y fuera de la boya del Mar del Pacífico del Canal de Panamá**

Los Ingenieros de Puerto o Inspectores de Naves en Tránsito que tengan que trabajar a bordo de una embarcación fuera del rompeolas del Atlántico y fuera de la boya del Mar del Pacífico, tendrán derecho a una compensación del 100% del salario básico por todas las horas del turno, como por ejemplo: cuando se realizan (sic) prueba de mar a una embarcación, operaciones de rescate, etc.

En caso de extenderse el área del anclaje del pacífico y se tenga que reubicar la boya de mar, se tomará en cuenta la ubicación previa de la misma para efecto (sic) al derecho de la compensación.

**(f) Compensación por inspeccionar barco de carga peligrosa**

Las partes acuerdan que se reconocerá el pago de una compensación del 25% sobre el salario básico por todo el turno cuando el ingeniero de puerto o inspector de buques en tránsito aborde buques de carga peligrosa.

**(g) Compensación por inspeccionar barcos que transitan por primera vez el Canal de Panamá**

Las partes acuerdan que en la medida en que sea posible los ingenieros de puerto realizarán inspecciones de matriz a cada barco que transite por primera vez el Canal de Panamá, de igual forma la ACP reconocerá el pago único por cada inspección de este tipo por el valor del 50% del salario básico por todo el turno. Estas inspecciones garantizarán que los tránsitos de los buques se realicen de forma segura y expedita a pesar de contar con nuevas tecnologías que pudieran representar riesgos para el canal de Panamá, las cuales serán verificadas por los ingenieros de puerto, manteniéndose actualizados y pudiendo asesorar de forma precisa a los Supervisores de Prácticos y/o Prácticos del Canal de Panamá.

**(h) Compensación por asignaciones en condiciones peligrosas y de alto riesgo [diez mil dólares (US\$10,000.00) y el reconocimiento por acto heroico por parte de la ACP]:**

El pago se efectuará al miembro de la unidad negociadora por cada evento en los siguientes casos:

1. Participar en operaciones de alto riesgo y peligro, tales como: incendios, auxilios, salvamentos o cualquier otro siniestro marítimo que requiera la asistencia de equipo flotante de la autoridad como embarcación o plataforma de respuesta a emergencias.
2. La ACP reconoce que las situaciones mencionadas en el literal anterior tendrán reconocimiento como 'acto heroico' para los miembros de la unidad negociadora que participen de las mismas.
3. El reconocimiento de este acto heroico junto con su compensación se hará oficial con el registro del evento en la bitácora y deberá ser pagado en el período de pago siguiente a la ocurrencia del evento.

**(i) Incentivo por cumplimiento de la meta anual del programa de inspección de naves en tránsito**

Las partes acuerdan que se reconocerá el pago de una compensación del 25% sobre el salario básico anual del ingeniero de puerto o Inspector de buques en tránsito cuando la meta de 0.7 matriz por guardia cubierta se cumpla.

**(j) Guardias abiertas en la sección de Capitanía de Puerto de la División de Tránsito:**

Las partes acuerdan que las guardias permanentes de los Ingenieros de Puerto o Inspectores de Naves en Tránsito en la sección de capitanía de puerto de la División de Tránsito siempre estarán cubiertas para garantizar el cumplimiento de nuestra política, el cual nos obliga a darles a los clientes un tránsito seguro, confiable y expedito a través del Canal de Panamá, para dar cumplimiento a este acuerdo seguiremos lo que establece el Artículo 16 de este presente contrato.”

Acerca de la implementación y función de la cuestión en disputa, indicó que la ACP solo tendría que negociar lo referente a compensaciones, incentivos, salarios, etc. los cuales, una vez establecido el acuerdo entre las partes, “la ACP procede a realizar los cambios con la sección de planilla, de requerir estos cambios un acuerdo aprobado por la Junta Directiva, la ACP sabe cómo proceder para cumplir con lo acordado.” (f.577). Y se opuso a lo que dijo, le fue señalado por la ACP, usando como base el numeral 1 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, sobre que los temas de esta sección son asuntos relacionados a clasificación de puestos, porque, explicó la UIM, los asuntos de la Sección

33.12 en disputa, no se encuentran dentro de la descripción de puesto de los Inspectores de Nave de Tránsito, y por ello, consideró que, impactan y afectan su condición de trabajo. Citó del Manual de Personal el Capítulo 300, que señala que clasificación es el “Proceso de análisis, identificación y ordenamiento sistemático de puestos según sus semejanzas y diferencias, agrupándolos de acuerdo con el tipo de trabajo, el nivel de dificultad y responsabilidad y los requisitos de calificación, dando como resultado la agrupación por categoría, serie, título y grado”.

Indicó que, de la lectura de este Capítulo 300, queda claro que no se relaciona con lo descrito en la Sección 33.12, porque no se encuentra en lo que es descripción de puesto de los Inspectores de Nave en Tránsito y por lo que la UIM está solicitando compensación, incentivos, remuneraciones, etc. Y también señaló que la ACP argumentó que la propuesta de la sección sobre compensaciones e incentivos se relaciona con salarios caídos, basándose en el artículo 119 del RAP, y luego de citar dicha norma, la UIM concluyó que no es así, porque esta norma se refiere a pago de salarios caídos cuando se comprueba que se afecta a un trabajador con una decisión o acción de personal injustificada. En igual sentido se manifestó en contra del argumento de la ACP, de que lo solicitado en dicha sección, es contrario al artículo 91 del RRL e indicó que la UIM considera la propuesta negociable, debido a que el argumento de salarios caídos fundado en esta norma, no guarda relación con la compensación de incentivos, etc., solicitada por la UIM y que consideraba que es un asunto negociable, justificado en los numerales 1, 2 y 3 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP.

Dijo que la ACP, en ejercicio de sus derechos establecidos en el numeral 100 de dicha ley, tomó la decisión de que se atendieran embarcaciones con tecnologías nuevas, que por los tamaños de las nuevas embarcaciones, se requieren inspecciones fuera del rompeolas, prueba de mar, etc. y los medios y métodos para desempeñar estas funciones y responsabilidades que dice, afectaron adversamente las condiciones de empleo de los trabajadores de la UN de los ingenieros marinos. Añadió que, según el artículo 102 de la Ley Orgánica, las negociaciones versarán sobre asuntos que afecten las condiciones de empleo y sobre el impacto de las decisiones de la ACP, y que es obvio que los ingenieros marinos fueron afectados por los cambios que impactaron su condición de trabajo. Explicó que la ACP argumenta, con apoyo en el artículo 41 de la Ley Orgánica de la ACP, que los excedentes serán remitidos al tesoro nacional en el período fiscal siguiente, implicando que la propuesta de la UIM representaría una disminución en los excedentes que recibiría el Estado, pero, dice la UIM, los excedentes serían remitidos una vez cubiertos los costos de funcionamiento, inversión, modernización y ampliación del canal, y las reservas señaladas por la ley y los reglamentos.

La UIM explicó que los incentivos y demás, son condiciones de empleo y derechos adquiridos desde la agencia predecesora “Comisión del Canal de Panamá” y que la ACP, por Constitución y por Ley, debe garantizar que aquellos trabajadores cuyas posiciones eran necesarias, se les contratara con beneficios y condiciones iguales a las que correspondían a la fecha de la contratación. También alude en su escrito al artículo 322 de la Constitución Nacional y al artículo 81 de la Ley Orgánica, que dice, detallan las obligaciones de la ACP sobre condiciones de empleo similares a las existentes el 31 de diciembre de 1999. Por ello, dijo la UIM, los beneficios y condiciones tienen que ser iguales a las que existían en 1999, y que los ajustes salariales por el costo de vida debieron hacerse anualmente.

Repitió los argumentos que hizo en el análisis de la Sección 33.01, acerca de la alegada falta de buena fe de la ACP en la negociación de la propuesta, considerando que con ello violó el numeral 1 del artículo 57 del RRL, al declararla no negociable, luego de discutirla y negociarla sin argumentar su no negociabilidad. Y finalmente, indicó que hay cosa juzgada en cuanto al asunto de la Sección 33.12, porque dice que este mismo asunto provocó la NEG-02/13 que la UIM presentó contra la ACP, y que fue resuelta mediante Decisión N°2/2014, confirmada por la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, mediante el fallo de 13 de octubre de 2015. Para terminar, solicitó que se declare negociable el asunto y que se ordene a la ACP negociarlo.

Con su escrito de solicitud de resolución de disputa de negociabilidad, presentó copias de las Reglas Básicas de Negociación, la propuesta de UIM de la Sección 33.12, de la Decisión de la JRL N°2/2014 en la NEG-02/13, del fallo de 13 de octubre de 2015 de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, el alegato de no negociabilidad presentado por la ACP y de la propuesta de la Sección 33.12 de la UIM y que dijo negociada el 29 de febrero de 2016 (fs.585 a 636 y su reverso).

El día de la audiencia, en sus alegatos iniciales en favor de la negociabilidad de la Sección 33.12 (fs.1381 a 1382), de las compensaciones adicionales a los ingenieros de puesto o inspectores de nave en tránsito en la Sección de Capitanía de Puerto de la División de Tránsito, la UIM señaló que la ACP tuvo la oportunidad de revisar la propuesta y la negoció y discutió en la mesa de negociación por varias horas y que fue en la segunda etapa, cuando la declaró no negociable, y que, lo correspondiente era seguir con un estancamiento que se podría haber presentado ante la JRL; que aun cuando la ACP alega que se trata de asuntos de clasificación, no lo son, porque, alegó, es el trabajo que desempeñan los inspectores de tránsito, por el que se solicita una compensación, por los cambios que han tenido las condiciones de empleo, que dijo, han impactado al trabajador y que, según la ley, son negociables; y señaló que, con las pruebas se demostraría que este asunto se ha tratado de una negociación por el impacto de la implementación de la descripción de puesto que surgió hace años atrás, pero dijo, que en ese momento se solicitó negociar cambios en la descripción de puesto, que impactaron a los trabajadores, específicamente en cuanto a algunos de esos cambios, pero que aquí, en esta sección se están incluyendo todos los cambios y es por eso, según explicó, que esta solicitud de negociar se diferencia de aquella, en que solamente se originó por cambios de la descripción de puesto y fue cuando se solicitó que específicamente se negociaran. Puntualizó, que en este caso se han incluido, en base al derecho que les otorga el artículo 60 del Reglamento de Relaciones Laborales, todos los cambios que, a través del convenio colectivo, han afectado a los trabajadores de la sección de inspectores de nave en tránsito.

Como pruebas, en el acto de audiencia, la UIM no señaló que alguna prueba documental aportada en ese acto fuera específicamente relacionada con la Sección 33.12 (ver fs.1400 a 1401) y adujo los testimonios de los ingenieros Juan Peralta, Jefe Encargado de Remolcador en la Sección de Mantenimiento y Flotas del Pacífico y Roberto Whitaker, Inspector de Nave en la Sección de Capitanía de Puerto del Distrito Norte.

En sus alegatos finales, presentados por escrito, indicó, al referirse a la Sección 33.12 (fs.1335 a 1350), que el asunto “Compensaciones Adicionales de los Ingenieros de Puerto o Inspectores de Nave en Tránsito en la Sección de Puerto de la División de Tránsito” es negociable, no tiene que ver con salarios caídos ni clasificación de puestos, sino que se relaciona directamente con condiciones de empleo y que la forma de implementarlo sería que la ACP procediera a hacer los cambios en la Capitanía de Puerto y la Sección de Planilla (f.1340). Señaló que la ACP tiene la carga de la prueba, y que la JRL tomará su decisión sobre la base del principio de la preponderancia de la prueba, o sea, aquella que a su criterio resulta más convincente que la prueba que se le opone. También indicó que la UIM ha demostrado que lo solicitado en la Sección 33.12, no entra en conflicto con el numeral 1 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, ni con los artículos 119 del RAP y 91 del RRL, porque no se está proponiendo asuntos de salarios caídos. Además expuso que no hay conflicto de la Sección 33.12 con el numeral 2 del artículo 85 de la Ley Orgánica, como lo aduce la ACP, porque, la ACP tiene que garantizar las remuneraciones determinadas por tablas salariales, de acuerdo con la clasificación, pero que ello no está en conflicto con lo solicitado, de modo que se cumpla con el principio de igual salario por igual trabajo para promover la capacidad, estabilidad y productividad del personal que requiere el funcionamiento eficiente del canal, que señaló, es lo que pide la UIM en el literal (b) de la propuesta de la Sección 33.12, según explicó, porque no hay equidad entre los salarios de un Inspector de Nave en Tránsito (TVI) que está encargado de inspeccionar la ingeniería de máquinas de los barcos, para garantizar que no hay riesgo durante su tránsito por el canal y un Capitán de Puerto (CPC) que es el encargado de las inspecciones del Departamento de Cubierta con respecto a los equipos y sistemas necesarios para la navegación de un barco.

Señaló que la UIM conoce de los orígenes del programa de inspecciones de naves en tránsito y que al principio los TVI y los CPC ganaban salarios similares, según la clasificación de puestos, pero que, con el tiempo, hay una diferencia abismal, alejándose de lo que establece el Sistema de Clasificación de Puestos y por ello, agregó que: “se está solicitando negociar en el convenio colectivo un ajuste salarial, para reducir la diferencia actual y se mantenga la misma diferencia como era con la antigua (sic) comisión del canal de Panamá.” (f.1343), y que la propuesta se justifica, precisamente en el numeral 2 del artículo 85 citado, y por ello no es contrario al mismo.

Luego explicó que la UIM, al aludir en la Sección 33.12, a que se hicieran los cambios reglamentarios necesarios para acomodar sus pretensiones, y que la ACP consideró como muestra de la no negociabilidad del asunto; se refería a que no es la primera vez que se cambian los reglamentos para acomodar los acuerdos entre los RE y la ACP, que son cambios de acuerdos voluntarios por necesidad de la empresa o por acuerdos de convención colectiva, y dio el ejemplo del artículo 92 del RAP, ocasión en la que se hizo por lo negociado en la convención colectiva del 2007-2015, en cuanto a un escalón adicional a la estructura de escalones vigente a la fecha en que se negoció la Sección 20.08 de dicha convención. Y agregó que, el sindicato tiene el derecho, según el artículo 51 del RRL de participar, como representante exclusivo, y conforme lo señala el artículo 97 de la Ley Orgánica, en la elaboración y modificación de los reglamentos que afecten las condiciones de empleo, cuya aprobación corresponde a la Junta Directiva de la ACP y que con ello la UIM ha demostrado que la ACP erró al declarar no negociables los asuntos que requieren modificación de los reglamentos para acomodar necesidades de los Ingenieros de Puertos o TVI y que dichas pretensiones no entran en conflicto con el artículo 51 del RRL, ni están tratando de sustituir las potestades legales de la Junta Directiva de la ACP. Mencionó como importante, que cualquier acuerdo de una convención colectiva requiere de la autorización del Administrador, por lo que la UIM reconoce los derechos de ambos.

Luego se refirió a la declaratoria de la ACP de no negociabilidad, del literal (c) de la propuesta de la Sección 33.12, por conflicto con el artículo 41 de la Ley Orgánica de la ACP, y manifestó que los salarios, bonificaciones o compensaciones adicionales entran en los costos de funcionamiento del Canal y que por ello, la compensación solicitada, cuando se excedan el número de inspecciones realizadas por los TVI o cualquiera otra compensación, no entra en conflicto con dicho artículo que establece que, una vez cubiertos los costos de funcionamiento, inversión, modernización y ampliación del canal, así como las reservas necesarias previstas en la Ley y en los reglamentos, los excedentes serán remitidos al tesoro nacional en el período fiscal siguiente. También aludió a lo que señaló la ACP, en cuanto a que dicho asunto no es negociable, por ser contrario a los numerales 1 y 2 del artículo 12 del RAP, que trata de clasificación de puestos y de revisión periódica de puestos a lo que contestó que, la propuesta no puede entrar en conflicto con un artículo que solo señala que el sistema de clasificación de puestos se basa en el principio de igual salario por igual trabajo y detalla los requisitos mínimos del sistema, y añadió que los asuntos de esta sección no pretenden crear diferentes compensaciones para aquellos trabajadores que desempeñan el mismo trabajo ni clasificar los puestos, por lo que, no entran en conflicto con la norma citada.

Continuó alegando, en lo que denominó los diferenciales pedidos por la UIM, que la ACP los señaló como no negociables por entrar en conflicto con el artículo 18 de la Constitución Política y el artículo 69 de la Ley Orgánica, y dijo que la carga de la prueba la tiene la ACP, pero que, con las pruebas documentales, la UIM demostró que presentó la Sección 33.12 y la respuesta que recibió de la ACP y que el 29 de febrero de 2016, la Sección 33.12 fue negociada en la mesa de negociación. La UIM dijo que se describen varios asuntos bajo el título de la propuesta, que son claramente negociables y que se justifican en el artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, explicó además, que la industria marítima es cambiante, de acuerdo con los cambios tecnológicos y que el Canal de Panamá brinda servicios a dicha industria, por lo que trabajadores, como los TVI, están expuestos a situaciones peligrosas y tienen que trabajar con las tecnologías de punta, en equipos y maquinarias de los barcos que llegan a las aguas del Canal, cuando, por ejemplo, deben inspeccionar barcos fuera del rompeolas, haciendo pruebas de mar y con otros medios y métodos para desempeñar nuevas funciones y responsabilidades, por lo que dijo, se han visto afectados en sus condiciones de empleo y por ello deben ser negociados, como lo indica el citado

artículo 102. Destacó el testimonio del ingeniero Whitaker, que, a su juicio, demostró que los ingenieros de máquinas hacen las funciones que se mencionan en los asuntos de la propuesta de la Sección 33.12, y dijo que, era importante que la JRL supiera que los ingenieros desempeñan las funciones por las cuales están solicitando una compensación adicional. Finalizó reiterando que el asunto en disputa ya es cosa juzgada, por el cambio en la descripción de puesto de los TVI, sin consultar o negociar con la UIM, que provocó que UIM presentara la disputa NEG-02/13, resuelta por la JRL en la Decisión N°2/2014, apelada por la ACP ante la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia y que fue confirmada en el fallo de 13 de octubre de 2015 y se refirió a la prueba de la ACP relativa al EST-63/16, que según dice la UIM, con una simple revisión se ve que los asuntos objeto de esta disputa de negociabilidad, ya fueron negociados con la ACP y se encuentran en un proceso de estancamiento, porque las partes llegaron a un punto en la negociación, donde no se pusieron de acuerdo y se procedió a presentar dicho estancamiento, y luego agregó que, por consiguiente, UIM ha demostrado que dos de los asuntos de la Sección 33.12 son negociables y han sido negociados por las partes. Resumió que la ACP no demostró que la sección entra en conflicto con la ley que citó ni con los artículos reglamentarios citados, o que entra en conflicto con ambos a la vez, ni que entra en conflicto con el artículo 18 de la Constitución Nacional. Dijo que la UIM presentó el asunto en el pliego de propuestas de las negociaciones del convenio colectivo; que la ACP tuvo una semana para revisarla y decidió negociarla en la mesa sin declararla no negociable hasta finalizada la primera etapa; que la UIM presentó contrapropuesta una vez negociado el asunto; que la ACP erró en declarar el asunto de la Sección 33.12 no negociable porque lo había negociado y al no llegar a acuerdo, debió presentar un estancamiento y reiteró, que lo solicitado en la Sección 33.12 no es un asunto relacionado con la clasificación de puestos. Por ello, pidió a la JRL que resuelva la solicitud de disputa sobre negociabilidad y declare que es negociable la Sección 33.12 y que le ordene a la ACP negociarla.

**3.2. Argumentos de oposición de la Administración - Autoridad del Canal de Panamá sobre la negociabilidad de la propuesta de UIM de la Sección 33.12. “Compensaciones adicionales de los Ingenieros de Puertos o Inspectores de Naves en Tránsito en la Sección de Puerto de la División de Tránsito” y sobre otros temas sometidos a la consideración de la JRL.**

La ACP, por medio de la Gerente Interina de Relaciones Laborales Corporativas, señora Dalva C. Arosemena, contestó a la solicitud de resolución de disputa de negociabilidad de la propuesta de la UIM referente a la Sección 33.12 (fs.650 a 654 y su reverso) y luego de señalar que la misma era extemporánea, indicó que la Convención Colectiva de la UN de los ingenieros marinos expiró el 30 de septiembre de 2015 y que mediante carta 24-UIM-2015 fechada 21 de mayo de 2015, esta pidió negociar una nueva convención colectiva, lo que fue aceptado por la ACP, mediante carta de 22 de junio, por lo que, afirmó, el 29 de junio de 2015, se inició la negociación de las reglas básicas que fueron acordadas y firmadas el 7 de julio de 2015, según las cuales, las partes intercambiarían sus propuestas iniciales el 28 de septiembre de 2015, dando inicio al proceso de negociación de la convención colectiva en su primer período, la Fase 1, de 25 semanas, el 5 de octubre de 2015, que culminó el 8 de abril de 2016, luego de lo cual, se inició el segundo período, Fase 2, de 12 semanas, que inició el 18 de abril y terminó el 15 de julio de 2016, acordándose una semana adicional a dicha fase, culminada el 22 de julio de 2016.

Al respecto de los argumentos de fondo de la UIM en su escrito, la ACP respondió que, contrario a los mismos, en la Fase 1, la ACP sí informó a la UIM, de manera verbal y en la mesa de negociaciones, de cada uno de los asuntos que colisionaban con la ley o con reglamentos, según el artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, para que la UIM pudiera reformular su propuesta y tuviera la posibilidad de lograr acuerdos en las propuestas que la ACP veía como no negociables.

Citó el texto del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP y explicó que, en cada caso puntual, la ACP le explicó a la UIM, las razones por las que su propuesta colisionaba con normas legales y/o reglamentarias y aun así, dijo, esta desconoció dichas razones y consideraciones, verbalmente expresadas por el equipo negociador de la ACP, manteniendo el asunto, tema, palabra o frase en conflicto dentro de sus contrapropuestas, y argumentando que en todo caso, el equipo negociador debía servir de medio, para que se

cambiaran la ley y los reglamentos, para que sus propuestas quedaran conformes a ellos, lo que a juicio de la ACP, es un reconocimiento de la UIM, de que sus propuestas eran contrarias a la ley y a los reglamentos. Agregó que la ACP sostuvo consistentemente a lo largo de la Fase 1, la no negociabilidad de asuntos contrarios a la ley y/o reglamentos, pero que, por los requisitos y condiciones de las Reglas Básicas de Negociación acordadas, estaban ambos equipos negociadores, obligados a concluir la revisión del 100% de las propuestas iniciales de las partes; al cabo de lo cual, indicó, la ACP entregó un documento a la UIM, detallando cada uno de los asuntos en conflicto con la ley o reglamentos, que le fue entregado el 20 de abril de 2016, como un acto transparente y de buena fe, para que reconsiderara su posición y presentara nueva contrapropuestas con asuntos que sí fueran negociables o que presentara la respectiva disputa de negociabilidad como lo señala el Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP. Finalizó estas aclaraciones, negando que por el hecho de que la ACP haya recibido y analizado las propuestas de la UIM en Fase 1, signifique que se hayan negociado los temas que están en conflicto con las normas que rigen la ACP.

Específicamente, en cuanto a la propuesta de la Sección 33.12 “Compensaciones adicionales de los ingenieros de puertos o inspectores de nave en tránsito en la sección de puerto de la división de tránsito”, explicó que, el equipo negociador de la ACP le informó verbalmente a la UIM, que los asuntos de los literales (a) y (b) no eran negociables en virtud de lo señalado en el numeral 1 del artículo 102 del RAP, porque están relacionados a la clasificación de puestos y que uno de los objetivos de ese sistema es clasificar los puestos por categoría, título y grado de acuerdo a la dificultad, responsabilidad y calificaciones requeridas, incluyendo información sobre la jornada de trabajo y si el puesto es permanente o temporal. Explicó lo anterior, señalando que en el caso del literal (a) de la propuesta de la Sección 33.12, la narrativa describe ciertas funciones, niveles de dificultad, responsabilidades principales, lugar donde se desarrollan dichas funciones, ciertos contactos e impacto de ellos, entre otros aspectos, todos relativos al actual puesto del Inspector de Nave en Tránsito ME-16, y que son elementos principales en los que se fundamenta el sistema de clasificación de puesto y que se intenta gestionar a través de la convención colectiva, así como, que mediante un acuerdo de voluntades, cambiar el título o nombre del puesto a Ingeniero de Puertos, en un intento de usurpar la funciones privativas de la administración.

Sobre el literal (b), de la propuesta que se refiere a la equiparación de los salarios de los Ingenieros de Puertos o Inspectores de Nave en Tránsito para ajustar un 10% de diferencia con el Capitán de Puerto para fortalecer la equidad del sistema; dijo que, primero, de forma contraria a lo expresado por la UIM, la equidad del sistema se fundamenta en garantizar las remuneraciones determinadas por escalas salariales, de acuerdo con la clasificación, para que se cumpla el principio general de igual salario por igual trabajo, que así lo señala el numeral 2 del artículo 85 de la Ley Orgánica; luego, en segundo lugar, dijo que la pretensión de la UIM, sobre fijar por medio de acuerdo, el salario básico del TVI para que resulte equivalente a 90% del salario del Capitán de Puerto, y al margen de los principios y rigores técnicos del sistema de clasificación, también es contrario al artículo 85 de la Ley Orgánica, en relación al numeral 1 del artículo 12 del RAP, como tercer punto, señaló que el texto de la propuesta habla de hacer modificaciones pertinentes de acuerdo a las normas a efectos de equiparar salarios y que en los alegatos de la UIM, se establece que para implementar la cuestión en disputa, una vez establecido el acuerdo, si los cambios requieren un acuerdo aprobado por la Junta Directiva de la ACP, la administración sabe cómo hacer para cumplir lo acordado, lo que señala la ACP, supone presentar un proyecto de cambio de reglamentos para modificar la estructura de escalones, tabla salarial y lo necesario para acomodar sus pretensiones, lo que, resalta la ACP muestra que la UIM pretende sustituir con su propuesta, las potestades legales de la Junta Directiva de la ACP y del administrador del Canal de Panamá, cambiando el orden jurídico previsto para la aprobación de reglamentos o cambios reglamentarios, extralimitándose en los derechos que le confiere al RE el artículo 51 del RRL para negociar convenciones colectivas en materias sujetas a negociación, que no estén en conflicto con la ley y los reglamentos; y por último, argumenta la ACP, que al decir la UIM que el asunto en disputa no se encuentra dentro de la descripción de puestos de los Inspectores de Nave en Tránsito y que por ello impacta o afecta su condición de trabajo, no es clara su propuesta en cuanto a cuáles funciones no se encuentran dentro de la descripción de puesto, en qué consiste la supuesta afectación o



cuáles son los remedios para mitigar la implementación y que en base al numeral 2 del artículo 12 del RAP, es asunto que corresponde al sistema de clasificación de puestos, para revisar periódicamente los puestos y asegurar que estén correctamente clasificados y sus descripciones debidamente actualizadas y agregó que, cualquier impacto o afectación producto de esa implementación de cambios a la descripción del puesto, podría ser negociado por la UIM, pero lo que pretende es negociar las funciones y la compensación asociada, con lo cual la clasificación es el fondo de la decisión, y no las medidas adecuadas para mitigar las afectaciones por la implementación de la decisión, según lo señala la ley.

Indicó la ACP, que le manifestó verbalmente y por escrito a la UIM, que los asuntos relativos a los literales (c), (f) y (h) de la propuesta de la Sección 33.12, no eran negociables, por estar en conflicto con los criterios establecidos en la gestión debida de diferenciales según el numeral 3 del artículo 85 de la Ley Orgánica y del Artículo 114 del RAP, que los temas de compensaciones por trabajo a bordo de una embarcación, fuera del rompeolas del Atlántico y fuera de la boya del Mar del Pacífico del Canal de Panamá, y el de compensación por inspeccionar barco de carga peligrosa, tienen descripciones que se traducen en un nuevo diferencial por condiciones rigurosas de trabajo; y que el tema de compensaciones por asignaciones en condiciones peligrosas y de alto riesgo [diez mil dólares (US\$10,000) y el reconocimiento por acto heroico por parte de la ACP], tiene una descripción que se traduce en la práctica como un nuevo diferencial por condiciones rigurosas de trabajo, enmascarado como premio por un acto especial y sobre esto dijo que, la propuesta de la UIM, establece que cada evento de incendio, auxilio, salvamento o siniestro marítimo tendrá reconocimiento con acto heroico, para los trabajadores que participen en el mismo, lo que considera la ACP, es una pretensión obligatoria, categórica, colectiva e inespecífica e inhabilita la posibilidad de acreditar la magnitud del evento y el grado de participación, mérito individual y la forma en que dicho acto resulte de beneficio para la ACP, lo que dice, es básico para establecer el mérito individual como la cuantía de un premio y que por ello, el texto propuesto riñe con el numeral 4 del artículo 85 de la Ley Orgánica de la ACP, y el artículo 89 del RAP, porque, no permite que la administración pueda cumplir a cabalidad con el mandato de reconocer el desempeño que exceda de las expectativas del puesto y le coarta el ejercicio de la facultad de valorar la medida en que estas acciones resulten excepcionales o de beneficio para la autoridad y que ameriten algún tipo de reconocimiento, también indicó que, esta propuesta de reconocimiento por acto heroico con su compensación se pretende hacer oficial con el registro del evento en la bitácora y que sea pagado en el período de pago siguiente a la ocurrencia del evento, lo que a su juicio, agrava el conflicto, al pretender que sea con la bitácora y no a través de un proceso de investigación y valoración objetiva, para formalizar el premio e impone a la ACP un compromiso financiero ilegal, porque la fórmula propuesta por la UIM sustrae de la administración, la gestión del premio y está en conflicto con el artículo 90 del RAP, que señala que el Administrador procurará que el programa de premios cuente con el presupuesto necesario para cubrir las necesidades del mismo, lo que considera no viable si la Administración cede el control que le da la ley y los reglamentos para ello.

Añadió que el tema propuesto de diferenciales para los Inspectores de Tránsito de la ACP, contraría la ley y los reglamentos, porque el artículo 18 de la Constitución Nacional impone a los servidores públicos la responsabilidad ante las autoridades por la infracción de la Constitución y de la Ley y también por extralimitación de funciones o por omisión en su ejercicio y que igual lo hace el artículo 89 de la Ley Orgánica de la ACP que obliga a los funcionarios de la ACP a cumplir con la ley y los reglamentos, lo que sujeta sus actos al principio de la legalidad y no a la voluntad de las partes, por lo que no puede la ACP acordar los temas, asuntos, frases, palabras y facultades, adiciones o ampliaciones, que no estén conformes a la ley y/o reglamentos. También citó el artículo 328 de la Constitución Nacional, que establece entre otros aspectos, que la ACP integrará a su organización las normas vigentes, reglamentarias y convenciones colectivas vigentes al 31 de diciembre de 1999, hasta que sean modificadas de acuerdo a la Ley, y que, por ello, el “*Issuance 532*”, es a la fecha la única norma vigente y aprobada, que rige el tema de diferenciales, ya que no ha sido modificada. Y que la Sección de Políticas, Programas y Auditorías que dijo, es la unidad funcional equivalente a la antigua *Canal Zone Civilian Personnel Policy Coordinating Board*, es la facultada para gestionar todo asunto relativo a diferenciales, y la pretensión de la UIM, de hacerlo por convención colectiva, en otras situaciones o categorías, supone pasar por alto los diferenciales ya aprobados e incluidos en el “*Issuance*

532”, que según señala la ACP, “a los efectos es el equivalente funcional del Manual de Personal”, y culminó su exposición indicando que la propuesta obvia el proceso de evaluación técnica multidisciplinaria de clasificación, políticas y seguridad, que le corresponde ejecutar a la unidad funcional señalada para verificar que la solicitud de acción sobre un diferencial cumple con los criterios establecidos para dar cumplimiento al numeral 3 del artículo 85 de la Ley Orgánica de la ACP y al artículo 114 del RAP. Citó el fallo de la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia de 31 de enero de 2011, que resolvió la apelación contra la Decisión N°12/2009 de la JRL en el proceso NEG-04/08 en relación con la negociación de diferenciales. También se refirió a que en los argumentos de la UIM, se señala que los beneficios y condiciones tienen que ser iguales a las que existían en 1999, por consiguiente, los ajustes salariales por el costo de la vida debieron hacerse anualmente, y que como en la propuesta no hay pretensión asociada con este argumento, lo único que le corresponde señalar a la ACP es que el tema se enmarca como una petición de salarios caídos, que según el RAP y el RRL, solo pueden ser otorgados mediante orden de la autoridad correspondiente.

La ACP se manifestó contraria al argumento de la UIM de la cosa juzgada, en el caso de la Decisión N°2/2014 de la JRL, confirmada por el fallo de 13 de octubre de 2015, de la Corte Suprema de Justicia, en el marco de una negociación intermedia y que actualmente, dijo, en esa fecha estaba en proceso de negociación intermedia y por su parte dijo que lo que se genera es una sustracción de materia, para efectos de la presente disputa y de la negociación colectiva general, porque no hay asuntos nuevos que negociar, ni hay cambios posteriores a la descripción de puesto. Pidió a la JRL que resuelva que los asuntos de la Sección 33.12 no son negociables por estar en conflicto con la ley y reglamentos.

Con su escrito presentó las siguientes pruebas documentales, Reglas Básicas de Negociación entre la UIM y la ACP; propuesta inicial de UIM de la Sección 33.12 intercambiada el 28 de septiembre de 2015; contrapropuesta de la UIM de la Sección 33.12, con fecha de 29 de febrero de 2018; alegato de no negociabilidad presentado por la ACP y copia del *Issuance 532* en inglés y su traducción al idioma español por traductor público autorizado.

Los alegatos iniciales de la ACP, en la audiencia, sobre la Sección 33.12 (fs.1397 a 1399), incluyeron las reiteraciones de las razones señaladas en el escrito de contestación de la ACP, en cuanto a la no negociabilidad de la misma; y en específico, sobre las razones de ello en el tema de los literales (a) y (b) de la propuesta, por ser temas que contrarían el sistema de clasificación que busca garantizar remuneraciones por tablas salariales de acuerdo con la clasificación de modo que se cumpla con el principio de igual salario por igual trabajo y dijo que, por ello, lo propuesto por la UIM, va en contra del artículo 85 de la Ley, en conjunto con el numeral 1 del artículo 12 del RAP. Señaló que es uno de los casos en los que la UIM pide que se cambien la ley y reglamentos, para insertar su propuesta y modificar la estructura de escalones, tabla salarial y lo que se requiera para acomodarla, lo que considera la ACP una extralimitación del derecho que tiene a invocar cambios en los reglamentos, para que su propuesta resulte legal a futuro, sin serlo al momento de la negociación. Señaló que ni en la propuesta ni en su escrito de solicitud la UIM ha sido clara en qué funciones no están dentro de su descripción de puesto y en qué consiste la afectación o cuáles son los remedios para mitigar su implementación y añadió que es negociable el impacto o afectación que nazca de la implementación de un cambio en la descripción de puesto, pero que lo que pretende en su lugar la UIM, es negociar el fondo del tema de las funciones y sus compensaciones, contrariando la ley y reglamentos. Mientras que sobre las propuestas que describió como de diferenciales, de los literales (e), (f) y (h) de la Sección 33.12, indicó que, tampoco son negociables, porque, los diferenciales deben ser determinados por un proceso y no por un acuerdo de voluntades, mientras que específicamente en cuanto al reconocimiento de un pago por actos heroicos, indicó que dicha propuesta no permite parámetros de mérito, para determinar mediante una investigación y valoración objetiva, el otorgamiento del premio y su cuantía, lo que a su juicio riñe con el citado artículo 89 y le agrega un compromiso financiero a la administración, restándole a esta el control financiero y legal. Dijo que, en el fallo de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, proferido en la apelación de la Decisión N°12/2009 de 30 de abril de 2009 en el NEG-04/08, se indicó que los diferenciales no son negociables y que lo único que se negocia es la inclusión de estos luego de una

investigación exhaustiva, si hay lugar a ello. Reiteró que no tiene fundamento en una propuesta de la UIM el argumento de que, para mantener las condiciones y beneficios del año 1999, debían hacerse ajustes salariales y que, en todo caso, ello correspondía a una pretensión de salarios caídos, que tiene reservado otro procedimiento. Por todo lo anterior pidió a la JRL que declare no negociable la Sección 33.12 propuesta por la UIM.

Las pruebas documentales de la ACP en audiencia, relativas a la propuesta de la Sección 33.12 (fs.1404 a 1405), consistieron en copias del proceso de estancamiento en las negociaciones EST-63/16, que solicitó que se revisara con el original que reposa en la JRL y el incumplimiento INC-01/17 que se cotejara con el original que reposa en la JRL o que se revise el original y copia del Capítulo 300 del Manual de Personal, Clasificación de Puesto que dijo, era prueba para varias secciones sometidas a la disputa y como pruebas testimoniales, adujo al señor Sergio Castillo, Supervisor Especialista en Recursos Humanos, como perito sobre los temas de clasificación, y como testigos al ingeniero Eugenio Huertas, quien trabajó en la implementación del sistema Máximo y al capitán Ricardo Varela, Gerente de Capitanía de Puerto Distrito Sur, jefe negociador en la negociación por impacto e implementación, ordenada por la JRL en el proceso NEG-02/13, y confirmada por fallo de la Corte Suprema de Justicia, proceso presentado por la UIM y que dio lugar al INC-01/17, y al EST-63/16.

En sus alegatos finales, por escrito (fs.1253 a 1263), la representación de la ACP, reiteró todos los argumentos señalados en el escrito de la contestación de la solicitud de resolución de disputa y en sus alegatos iniciales en la audiencia, acerca de la no negociabilidad de los temas de la Sección 33.12 “Compensaciones Adicionales de los Ingenieros de Puertos o Inspectores de Naves en Tránsito en la Sección de Puerto de la División de Tránsito” que dice, le fue hecho saber a la UIM en la primera etapa de negociación y a lo largo de ella, conforme al artículo 71 del RRL y explicó nuevamente cómo dicha sección, es contraria, entre varias normas, a la Ley Orgánica de la ACP en sus artículos 85 y 102 y los reglamentos, entre ellos el RAP, artículos 12, 89, 90 y 114 y del artículo 51 del RRL.

Explicó que, los temas de la propuesta relativos al literal (a) sobre cambio del nombre del puesto de los ingenieros inspectores de nave en tránsito TVI ME-16, y desarrollo de funciones, no son negociables por ser contrarios a la ley y los reglamentos al referirse a la clasificación de puestos. Apoyó esta aseveración, en las constancias probatorias de los testimonios rendidos en la audiencia, por los señores Capitán Ricardo Varela, quien dijo, testificó sobre todas las funciones de los TVI consignadas en su descripción de puesto actualizada en el 2012, firmada por el capitán Miguel Rodríguez y sobre cómo estas funciones conllevan de manera intrínseca el riesgo por el tipo de tareas que ejecutan y para lo cual fueron contratados, y por el ingeniero Roberto Whitaker, quien dijo, testificó sobre los riesgos que tiene sus funciones y que las ejecutan de acuerdo a la última descripción del puesto firmada por el capitán Rodríguez, de hace cinco años, y que dijo la ACP, específicamente abordó el riesgo en el rompeolas, trabajar en la boya uno, subir a buques, viajar en lancha, exponerse a enfermedades contagiosas, cargas radioactivas, bajo lluvia, sol, entre otros y según dijo la ACP, dicho testigo reconoció que son riesgos que vienen desde el año 1998 cuando se crearon los puestos y que están recogidos en la descripción de puesto y cubiertos por el salario que tienen en el puesto.

Señaló la ACP, que, dado que las funciones de los TVI las ejercen desde 1998, al iniciarse el programa de inspecciones en el que el ingeniero Whitaker fue pionero, y que las funciones se reiteran en la descripción de puestos del 2012, no puede haber cambios en la descripción de condiciones de empleo, tal como se ha señalado en las negociaciones y en la disputa por la UIM. También destacó que el ingeniero Whitaker, al ser preguntado por la ACP si habían solicitado a la administración la reclasificación de su puesto por los riesgos, respondió que el supervisor le dijo que lo metieran en la convención colectiva y señaló la ACP, que ello demuestra que, la función con riesgos intrínsecos no es por la descripción del puesto. Luego listó las tareas de los TVI, que dijo reconocidas por el capitán Varela y por el ingeniero Whitaker y dijo que la JRL podía corroborarlas haciendo uso de sus facultades discrecionales.

Igual argumento en cuanto a la no negociabilidad por ser tema de clasificación, usó la ACP en la propuesta de negociación del literal (b) de la Sección 33.12, denominada Salario

Básico de los Ingenieros de Puerto o Inspectores de Nave en Tránsito, que trata sobre equiparación de los salarios de los TVI con el del Capitán de Puerto, que dijo, contraría la equidad del sistema de clasificación y que propone que se hagan las modificaciones pertinentes de acuerdo a las normas para efecto de equiparar los salarios de la forma allí propuesta, que dice la ACP, es un argumento de la UIM que repitió en sus alegatos, señalando que la ACP ya sabía cómo proceder para cumplir con lo acordado si se requirieran cambios aprobados por la Junta Directiva de la ACP. Reiteró la ACP en su alegato final, que lo anterior no puede ser establecido por un acuerdo de voluntades, sino que corresponde al sistema de clasificación de puestos, por lo que, no es negociable el asunto del pago de salarios equiparados; así aclaró que cualquier impacto o afectación que se derive de la implementación de los cambios a la descripción del puesto, puede ser negociado a petición de la UIM, más no las funciones y la compensación por ellas, repitió que, tan solo se pueden negociar las medidas adecuadas para mitigar la implementación de la decisión, por señalarlo así la ley.

Luego, en su alegato analizó conjuntamente los temas de la propuesta de la Sección 33.12, identificados como (e) Compensación por trabajo a bordo de una embarcación fuera del rompeolas del Atlántico y fuera de la boya del Mar Pacífico del Canal de Panamá, (f) Compensación por inspeccionar barco de carga peligrosa y (h) Compensación por asignación en condiciones peligrosas y de alto riesgo [diez mil dólares (US\$10,000.00) y el reconocimiento por acto heroico por parte de la ACP, y señaló que, no son negociables, y que ya lo expresó antes así, porque entran en conflicto con los criterios establecidos para la gestión debida de diferenciales según el numeral 3 del Artículo 85 de la Ley Orgánica de la ACP y por reñir, lo del reconocimiento del acto heroico sujeto a lo que conste en la bitácora, con el artículo 85, numeral 4, del RAP, que supedita el reconocimiento del desempeño cuando exceda de las expectativas en beneficio de la administración y que le reservan a esta dicha decisión luego de un proceso de investigación y control financiero de la disposición de fondos, con lo que a su juicio, la propuesta es contraria al principio de legalidad del artículo 18 de la Constitución Nacional y 89 de la Ley Orgánica de la ACP.

Luego, hizo una explicación de lo señalado en el artículo 328 de la Constitución Nacional, para efectos de explicar que la ACP integró a su organización las normas, reglamentos y convenciones colectivas vigentes al 31 de diciembre de 1999, hasta que sean modificadas de acuerdo a la ley y explicó que, el *Issuance 532*, es a la fecha, la única norma vigente aprobada que rige el tema de diferenciales, porque no ha sido modificada y que en ella se establece que la Sección de Políticas, Programas y Auditoría que dijo, es la unidad funcional equivalente a la antigua *Canal Zone Civilian Personnel Policy Coordinating Board*, es la que está facultada para gestionar todo asunto relativo a diferenciales. Indicó que, por tanto, la propuesta de estos diferenciales antes descritos, supone acordar por convención colectiva y pasar por alto los diferenciales aprobados e incluidos en el *Issuance 532* que dijo “a los efectos es el equivalente funcional del Manual de Personal”, lo que a su juicio, obvia el proceso de evaluación técnica multidisciplinaria de clasificación, políticas y seguridad, que corresponde a dicha unidad y según los criterios de su cumplimiento indicados en el artículo 85, numeral 3 de la Ley Orgánica y del artículo 114 del RAP. Reiteró lo señalado en la contestación, en cuanto a la decisión de 30 de abril de 2009 que al respecto de diferenciales emitió la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia en el NEG-04/08, y también se refirió a los argumentos de la UIM, en su escrito de solicitud sobre que los beneficios y condiciones debían ser iguales a las que existían en 1999, y de allí los ajustes salariales por el costo de la vida que debieron hacerse anualmente, lo que dijo la ACP, no tiene una correspondiente propuesta asociada, pero que en todo caso, debe ser considerado una petición por salarios caídos, que no está acorde con los reglamentos que los regulan y que son la Sección Tercera del RAP y la Sección Segunda del Capítulo IX del RRL. Y sobre la cosa juzgada alegada por UIM, la ACP mostró su desacuerdo y manifestó ser respetuosa de la decisión de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia que confirmó la Decisión N°2/2014 emitida por la JRL en el NEG-02/13 y que ha derivado, luego de las negociaciones intermedias allí ordenadas para negociar los procedimientos por la implementación de los cambios en la descripción de puestos, en un proceso de estancamiento EST-63/16, que se encuentra pendiente de resolverse y que por ello, consideró que lo que existe es sustracción de materia en esta disputa, que por eficiencia procesal, deben verse todos los temas negociables acumulados en el ámbito de la

negociación intermedia que actualmente está pendiente y en la que la ACP no se ha negado a negociar.

Finalizó su alegato pidiendo a la JRL que decida los asuntos contenidos en la propuesta de la UIM en la Sección 33.12 “Compensaciones Adicionales de los Ingenieros de Puertos o Inspectores de Naves en Tránsito en la Sección de Puerto de la División de Tránsito” como no negociables, por estar en conflicto con la Ley y reglamentos.

#### 4. ANÁLISIS Y DECISIÓN DE LA JRL.

##### 4.1. Normas de referencia.

Entre algunas de las normas citadas por las partes y otras en las que se apoya la JRL para llegar a la decisión en la presente controversia, se transcriben las siguientes:

##### Ley Orgánica de la ACP.

“**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.  
...”

“**Artículo 85.** Con el propósito de promover la capacidad, estabilidad y productividad del personal requerido para el funcionamiento eficiente del canal, la Autoridad garantizará:

1. La contratación, traslado y ascensos, regidos por concurso de méritos y basados en la preparación, cualidades, idoneidad y experiencia del trabajador o candidato.
2. La clasificación de puestos de acuerdo con la complejidad de las funciones y responsabilidad del cargo, así como las remuneraciones determinadas por tablas salariales, de acuerdo con la clasificación, de modo que se cumpla el principio de igual salario por igual trabajo.
3. Un régimen de vacaciones y licencias, jornadas de trabajo, compensaciones por vacaciones, licencias, trabajo en horas extraordinarias, trabajo en domingos y días feriados, trabajos en horas nocturnas y trabajos en condiciones difíciles, rigurosas o peligrosas, similar al existente al 31 de diciembre de 1999.
4. Los programas de evaluación de desempeño, premios e incentivos por desempeños sobresalientes, bonificaciones y cualquier otro incentivo que promueva la productividad.
5. Programas permanentes y continuos de capacitación y adiestramiento de personal, los cuales deberán proveer educación y entrenamiento especializado, a fin de incrementar la productividad, el desarrollo de habilidades y logros individuales que sean de beneficios para la Autoridad. La Autoridad también proveerá el entrenamiento necesario cuando se introduzcan nuevos métodos o tecnología en el lugar de trabajo, para el mejor cumplimiento individual y colectivo.
6. Los programas de salud ocupacional y prevención de riesgos profesionales, así como de seguridad industrial, adecuados a las necesidades del personal.  
...”

“**Artículo 100.** La administración de la Autoridad tendrá derecho a:

1. Determinar la misión, el presupuesto, la organización, el número de trabajadores y las medidas de seguridad interna de la Autoridad.
2. Emplear, asignar, dirigir, despedir y retener trabajadores de la Autoridad; suspender, destituir, reducir en grado o salario; o tomar otras acciones disciplinarias contra los trabajadores.
3. Asignar trabajo, tomar decisiones respecto a contrataciones de terceros y determinar el personal necesario para las actividades relacionadas con el funcionamiento del canal.

4. Seleccionar, para efectos de empleo y ascensos, entre aquellos candidatos debidamente evaluados y certificados como los más calificados, provenientes de listas u otras fuentes apropiadas establecidas en los reglamentos.
5. Tomar las medidas para cumplir con la misión de la Autoridad durante una urgencia.

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

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

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

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

### **Reglamento de Administración de Personal de la ACP – Acuerdo N°18 de 1 de julio de 1999.**

“**Artículo 3.** El sistema de administración de personal de la Autoridad se fundamenta en los siguientes principios de mérito e igualdad de oportunidades:

...

4. Remunerar a los empleados conforme al principio de igual salario por igual trabajo.
6. Proporcionar incentivos para mejorar el desempeño y productividad de la fuerza laboral y reconocimientos por el desempeño excelente. ...”

**Artículo 9.** Para los efectos de este reglamento, las palabras y expresiones contenidas en este artículo tienen el siguiente significado:

...

34. **Puesto.** La posición de trabajo, que consiste en funciones y responsabilidades oficialmente asignadas por autoridad competente.

...

39. **Salario básico.** Cuantía fijada por el administrador en base a la categoría y el grado de cada puesto, sin incluir remuneraciones adicionales.”

“**Artículo 12.** El sistema de clasificación de puestos se basa en el principio de igual salario por igual trabajo e incluye normas que establecen los requisitos mínimos para la clasificación de puestos y disposiciones, con el objeto siguiente:

1. Clasificar los puestos por categoría, título y grado de acuerdo a la dificultad, responsabilidad y calificaciones requeridas, incluyendo información sobre la jornada de trabajo y si el puesto es permanente o temporal.
2. Revisar periódicamente los puestos para asegurar que estén correctamente clasificados y sus descripciones debidamente actualizadas.
3. Permitir al empleado apelar ante el administrador, en un período no mayor de sesenta (60) días calendario después de la fecha de una clasificación de puesto que resulte en una reducción de su grado o salario, según lo dispone el capítulo X de este reglamento.”

“**Artículo 89.** Se establece un programa de premios e incentivos con el fin de motivar a los empleados a incrementar su productividad y creatividad; estimular su participación en los programas de control de riesgo y salud ocupacional; y reconocer su desempeño cuando exceda las expectativas del puesto así como las acciones excepcionales que resulten en beneficio para la Autoridad.”

“**Artículo 114.** Al empleado que en el ejercicio de sus funciones se encuentre expuesto a peligros, condiciones físicas rigurosas o en condiciones ambientales difíciles, se le pagará un diferencial de conformidad con lo que se establece en el manual de personal y las convenciones colectivas.”

### **Reglamento de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá-Acuerdo N°18 de 1 de julio de 1999.**

“**Artículo 4.** Para los propósitos de este reglamento los términos que a continuación se expresan tendrán el significado siguiente:

...

4. **Negociación colectiva.** Negociación llevada a cabo entre la administración y el representante exclusivo de una unidad negociadora, realizada de acuerdo con lo preceptuado en la ley orgánica, este reglamento y en los procedimientos establecidos, con el objeto de lograr una convención colectiva u otros acuerdos complementarios o especiales sobre materias sujetas a negociación.

...

8. **Estancamiento.** Punto en la negociación en donde las partes no pueden llegar a un acuerdo a pesar de sus esfuerzos.”

“**Artículo 9.** La administración tendrá los derechos establecidos en el Artículo 100 de la ley orgánica, los cuales se desarrollan en este capítulo. El ejercicio de estos derechos estará sujeto a negociaciones con cualquier representante exclusivo, sólo en los asuntos a que específicamente se refiere el Artículo 102 de la ley.

**Artículo 10.** El derecho de determinar la misión, el presupuesto, la organización, el número de trabajadores y las medidas de seguridad interna de la Autoridad, presupone lo siguiente:

1. La misión de la Autoridad se determinará en concordancia con la ley orgánica y lo que disponga la junta directiva.
2. El presupuesto queda sujeto exclusivamente a las normas presupuestarias establecidas en la ley orgánica y el reglamento correspondiente.
3. La organización administrativa de la Autoridad se determinará de acuerdo a las disposiciones pertinentes de la ley orgánica y el reglamento sobre la materia. Este derecho incluye la facultad de establecer la estructura administrativa y funcional de todas las categorías de empleados de la institución y la relación jerárquica entre ellos.
4. La administración determinará el número de trabajadores que requiere para su funcionamiento.
5. La administración determinará las medidas de seguridad interna de la Autoridad, lo que incluye la potestad de establecer políticas e implementar acciones destinadas a salvaguardar el canal de Panamá, su funcionamiento, el patrimonio de la Autoridad y a su personal, contra riesgos y amenazas internas o externas, de acuerdo a los reglamentos pertinentes, dentro del marco de las leyes de la República. Asimismo, tendrá la potestad de tomar las medidas adecuadas para impedir la revelación no autorizada de información de acuerdo a la ley y los reglamentos.

**Artículo 11.** El derecho de la administración de asignar y dirigir a los trabajadores y asignarles trabajo conlleva la facultad de determinar:

1. El trabajo y las tareas inherentes al mismo.
2. Las posiciones y puestos a los cuales debe asignarse el trabajo y los trabajadores específicos que deben realizarlo.
3. Quiénes serán las personas que en la práctica asignarán trabajo en nombre de la administración.
4. El tipo y cantidad de trabajo que en general debe ser ejecutado.
5. La forma, lugar y período de tiempo programado para ejecutar el trabajo.
6. Los requisitos, calificaciones y habilidades o destrezas exigidos para realizar el trabajo u otras características particulares e individuales relacionadas al trabajo.
7. La necesidad, tipo y programa de adiestramiento que se da a un trabajador.
8. Si por motivos médicos o de salud se le puede asignar o no a un trabajador tareas distintas a las que se le asignan ordinariamente de conformidad con el reglamento de personal.
9. La manera en que los trabajadores darán cuenta del desempeño de su trabajo.
10. La cantidad y calidad de trabajo que debe llevar a cabo cada trabajador, en base a los criterios evaluativos de personal, de acuerdo a los procedimientos correspondientes.”

“**Artículo 19.** Los derechos de la administración de conformidad con el artículo 100 de la ley orgánica y este reglamento son irrenunciables.

**Artículo 20.** Los procedimientos que se utilicen para implementar las decisiones que la administración adopte en el ejercicio de sus derechos, facultades y atribuciones, así como las medidas adecuadas que se apliquen a un trabajador o trabajadores afectados adversamente por tales decisiones, podrán ser objeto de negociación, salvo que el efecto en las condiciones de trabajo sea de poca importancia.”

#### **4.2. Análisis y decisión de la Junta de Relaciones Laborales sobre temas previos a la solución del fondo de la disputa de negociabilidad sometidos a su consideración por las partes.**

Esta JRL ha hecho un detallado análisis de todos los argumentos señalados por las partes, tanto en los escritos de la UIM de presentación de la solicitud de resolución de la disputa sobre la negociabilidad de las propuestas de las Secciones 33.01 y 33.12, los de contestación de la ACP en contra de los argumentos de la parte actora, los alegatos iniciales y finales de ambas partes y del caudal probatorio, tanto documental como testimonial aportado al proceso.

Antes de entrar a dirimir la negociabilidad de los asuntos traídos a su atención, lo que corresponde, es dar respuestas a ciertas peticiones de las partes, en torno a temas que consideraron pendientes y que podrían enervar o impedir un pronunciamiento de la JRL del fondo de la controversia en base a las pretensiones de la actora, o de algunas de ellas y dichos temas pendientes serán analizados y resueltos en este momento de la siguiente manera:

En cuanto a la extemporaneidad de las denuncias, señalada por la ACP al contestar los escritos de solicitud de resolución de disputa de negociabilidad, es un asunto que ya fue resuelto por la JRL y por tanto, no será nuevamente abordado en esta decisión. Así puede comprobarse de fojas 783 a 788, en las que reposa la Resolución N°99/2017 de 3 de mayo de 2017, que resuelve negar la solicitud de declaratoria de extemporaneidad presentada por la ACP y rechazar el incidente de litispendencia presentado por la UIM en las circunstancias allí señaladas.

En cuanto a lo alegado por la ACP en la reunión previa y para lo cual se le confirió un tiempo especial para alegar en la audiencia antes de que se iniciara la fase de alegatos iniciales del fondo de la controversia, la JRL observa que tiene que ver con el trámite del proceso de PLD-24/16 presentado por la UIM contra la ACP, por la comisión de supuestas conductas laborales desleales, relativas a la falta de buena fe en las negociaciones de la convención colectiva, por parte de la ACP. Al respecto, esta JRL, luego de confrontar sus archivos y registros, ha constatado que, dicho proceso de PLD-24/16 fue desistido por la UIM y admitido dicho desistimiento mediante Resolución N°62/2018 de 16 de enero de 2018, notificada a las partes el 9 de febrero de 2018, y se encuentra en firme y archivado el



caso, por lo que, a la fecha, no existe sustento en cuanto a que hay temas pendientes de resolver en otros procesos. Además, la JRL debe indicar que, el objeto del proceso de PLD es diferente al proceso de solicitud de resolución de disputa sobre negociabilidad. En el primero se examina la posible comisión de conductas laborales desleales al tenor de la Ley Orgánica de la ACP, mientras que, en el proceso de disputa de negociabilidad, como el que nos ocupa, se dirime la negociabilidad o no, de determinado asunto y la obligación o no de las partes de negociarlo. A ello es que se abocará la JRL en este caso, por lo que, no tomará en cuenta los argumentos que ha planteado la UIM en sus escritos de disputa, en cuanto a reconocer o no la comisión de una PLD por parte de la ACP, por falta de buena fe en las negociaciones, por ser un asunto que no es el objeto de este proceso, sino de otro tipo de proceso, que fue presentado por UIM en la PLD-24/16, pero que luego fue desistido por la UIM y está archivado.

Analizados los argumentos de las partes en cuanto a que las propuestas ya fueron negociadas y a supuestos temas pendientes en relación a los casos NEG-02/13, INC-01/17 y EST-63/16 y trámites del mismo asunto por otras vías, la JRL llega a la conclusión, primero, que no hay ninguna prueba fehaciente en el expediente del NEG-18/16 (Acumulada), ahora en estudio, que acredite que la ACP negoció con la UIM en la mesa de negociación, las propuestas de las Secciones 33.01 “Anotador de Tiempo (Timekeeping)” y 33.12 “Compensaciones Adicionales de los Ingenieros de Puertos o Inspectores de Naves en Tránsito en la Sección de Puerto de la División de Tránsito”. Las pruebas aportadas al expediente demuestran lo contrario, o sea, que la ACP se negó a negociarlas, por considerarlas no negociables y así se lo hizo saber a la UIM con sus alegatos de no negociabilidad y con las hojas de cuadros comparativos de las referidas propuestas y las normas que consideraba que las mismas contrariaban, documentos aportados como prueba por la UIM con sus escritos de solicitud de resolución de disputa de negociabilidad. No consta ninguna contrapropuesta de la ACP en esos asuntos. Por ello, no es válido el planteamiento de la UIM, en cuanto a que, lo que correspondía en esa instancia, era que la ACP interpusiera el proceso de estancamiento en las negociaciones, ya que fue la UIM la que dispuso presentar los procesos de disputa de negociabilidad que luego fueron acumulados; lo que lleva a esta JRL al segundo punto, en cuanto a que, de la gestión o actuación de la UIM, al presentar las solicitudes de resolución de las disputas sobre negociabilidad, entre las que se encuentran las de las Secciones 33.01 y 33.12, que fueron acumuladas en la NEG-18/16, se evidencia que las propuestas no fueron negociadas, ya que es la propia UIM la que interpuso los procesos de disputa de negociabilidad, en lugar de elegir el proceso de estancamiento en las negociaciones, ello desvirtúa su argumento de que los temas fueron negociados.

Tampoco hay cosa juzgada, o sea, una decisión en firme sobre el mismo tema o asunto que se debate en este caso ni sustracción de materia, que es la desaparición del objeto litigioso, en cuanto al proceso de solicitud de resolución de disputa sobre negociabilidad identificado como NEG-02/13, con el presente proceso NEG-18/16, porque aquí estamos frente a un proceso de negociación al término de la convención colectiva, que implica la negociación de una nueva convención colectiva partiendo de cero, con todas las oportunidades con que cuentan las partes de negociar los asuntos relativos a su relación laboral que sean de su interés y sin más limitaciones que las que establecen la Ley Orgánica de la ACP y los reglamentos aprobados y en vigencia. Por tanto, y debido a que lo negociado y acordado en el actual proceso de negociación a término, en general, dejará sin efecto las negociaciones y acuerdos pasados, es el momento en que ambas partes de la relación laboral, el RE de la UN de los Ingenieros Marinos y la ACP, pueden plantear, aquél, sus aspiraciones laborales, económicas y de beneficios; mientras que esta, sus aspiraciones de producción, eficiencia y eficacia en el trabajo, entre otros temas, siempre que no sean asuntos que vayan en contra de lo que se establece por la Ley Orgánica de la ACP y sus reglamentos aprobados y vigentes para la fecha de las negociaciones.

En cuanto al proceso NEG-02/13, el mismo fue culminado con la confirmación de la Decisión N°2/2014, en todas sus partes, por el fallo de la Honorable Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, y en razón de la negociación intermedia allí ordenada por la JRL, las partes UIM y ACP se abocaron a una negociación según lo señalado en dicha decisión, proceso dentro del cual la UIM presentó un estancamiento en las negociaciones EST-63/16, que ha sido revisado de los archivos de la JRL para resolver este caso NEG-

18/16 (Acumulada), así como el proceso NEG-02/13, para efectos de determinar si hay algún tema que no sea susceptible de ser visto en este proceso NEG-18/16 (Acumulada), y concluye que no es así, por las razones que se explican a continuación.

En este proceso NEG-18/16 (Acumulada) se han señalado textualmente en qué consisten las propuestas de la Sección 33.01 y de la Sección 33.12, que a su vez consta de diez literales relativos a los asuntos de la propuesta. Mientras que en la Decisión N°2/2014 de 30 de enero de 2014, la JRL resolvió lo siguiente:

“Declarar que existe el deber de la Autoridad del Canal de Panamá de negociar la propuesta de negociación presentada por la UNIÓN DE INGENIEROS MARINOS (UIM) para negociar el impacto e implementación de la descripción de puesto (PD) existente de los ingenieros ME-16, Inspectores de Naves en Tránsito (TVI).” (f.610)

La Decisión N°2/2014, confirmada en todas sus partes, describe lo que debía ser el objeto de la negociación por las partes, por lo que, una confrontación de las propuestas presentadas por la UIM para la consideración de la JRL y su declaratoria de negociabilidad, muestra que no hay coincidencia entre lo decidido en aquella y los asuntos traídos a este proceso, ya que en el NEG-18/16 (Acumulada) se examinan las propuestas según las Secciones 33.01 y 33.12, en los temas descritos, mientras que en la NEG-02/16 se señaló que la negociación versaría sobre el “impacto e implementación de la descripción de puesto (PD) existente de los ingenieros ME-16, Inspectores de Naves en Tránsito (TVI)”. Es importante señalar que, a raíz del proceso de negociación intermedia ordenado por la JRL, la UIM presentó a la ACP sus propuestas específicas y que la ACP le remitió sus contrapropuestas (fs.24 a 40 y sus reversos del EST-63/16), entre las que hay una propuesta específica, que coincide con una de las planteadas en la Sección 33.12, y otras que son semejantes, pero no idénticas (ver fs. 1089 y ss.), pero estas propuestas, que fueron remitidas por facsímil el 29 de junio de 2016 y luego presentadas a la ACP, son posteriores a la Decisión N°2/2014 de 30 de enero de 2014 y a su confirmación por el fallo de la Honorable Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia de 13 de octubre de 2015. No obstante, debe reiterarse que, aun cuando en el transcurso de dicho proceso anterior, se hayan hecho propuestas que coinciden o no con alguna de las que ahora se examinan, este proceso NEG-18/16 (Acumulado), tiene su razón de ser en una negociación al término de la convención colectiva, que a diferencia de aquél, abre el espectro de los temas que pueden ser negociados, ya que no sujeta la negociación a temas que estén o no en la convención colectiva pasada o sus anexos, o sea, que pueden traerse nuevamente temas vistos y negociados o no antes, por el hecho de que con el proceso se negociará nuevamente, desde el inicio y las partes pueden someter todos los asuntos, hayan sido incluidos o no en la convención colectiva anterior o hayan sido acordados o no antes, siempre que no sean contrarios a la Ley Orgánica de la ACP y a sus reglamentaciones vigentes y así lo señala el artículo 60 del RRL; por lo que, esta convención colectiva nueva, en términos generales, reemplazará todo lo que había antes de ella. Por ello, las propuestas cuya negociación considera estancadas la UIM al presentar el EST-63/16, aun cuando sean iguales o parecidas, y que no lo son en todos los casos, pueden ser objeto de la negociación a término de la convención colectiva, sin que ello esté limitado por ninguna norma, ni por la voluntad de las partes, ya que de lo examinado en el expediente por la JRL, no se observa que las partes hayan hecho algún acuerdo o reserva al respecto, ni en las Reglas Básicas de Negociación o en alguno otro documento.

Con lo anterior, la JRL resuelve los señalamientos de cosa juzgada por parte de la UIM y de sustracción de materia por parte del ACP, y señala que no se acreditó que se hayan configurado.

Entre las pruebas presentadas y aducidas por la UIM en el acto de la audiencia, la JRL admitió los testimonios de los señores, ingeniero Roberto Whitaker e ingeniero Juan Peralta. Las pruebas presentadas en sus escritos de solicitud, también quedaron admitidas.

En cuanto a las pruebas presentadas y aducidas por la ACP en la audiencia, la JRL no admitió al señor Sergio Castillo, como perito y admitió como testigos al ingeniero Eugenio Huertas y al Capitán Ricardo Varela. De las pruebas documentales relativas a las Sección 33.12, fueron admitidas las copias del expediente del proceso EST-63/16 y el Capítulo 300

del Manual de Personal que dijo la ACP, era prueba común a varias de las secciones. Las pruebas presentadas con sus escritos de contestación también quedaron admitidas.

Resueltos los temas anteriores, corresponde ahora a la JRL analizar ambas secciones y sus propuestas para determinar si la solicitud de disputa de negociabilidad para cada caso cumple con los requisitos exigidos en el artículo 3 del Acuerdo N°6 de 5 de abril de 2000, que es el Reglamento de Procedimiento para la Resolución de Disputas sobre Negociabilidad y de ser así, si la cuestión en disputa es o no negociable y si la ACP está obligada o no a negociarla.

**4.3. Análisis y decisión de la Junta de Relaciones Laborales sobre la negociabilidad de la propuesta de UIM de la Sección 33.01. “Anotador de tiempo (Timekeeping)” y sobre otros temas y cuestiones previas sometidos por las partes a su consideración.**

La cuestión en disputa en el caso de la Sección 33.01, es la negociabilidad de la siguiente propuesta:

**“Debido a la implementación de las decisiones de la administración a las que se refiere el artículo 100 de la Ley Orgánica, las rutinas diarias de los trabajadores de la unidad negociadora incluyen funciones de anotador de tiempo. El trabajador se anotará su propio tiempo al igual que el tiempo de otros trabajadores que se encuentren bajo su supervisión tales como aceiteros, ingenieros y personal en capacitación. La ACP acuerda pagar al trabajador una compensación adicional por turno equivalente al cinco por ciento (5%) de su salario base por las funciones de anotador de tiempo que desempeñan los trabajadores de la unidad negociadora.”**

A juicio de la JRL, esta propuesta es manifiestamente una compensación de índole salarial, por la ejecución de funciones, que la UIM ha reconocido durante el proceso, son parte de la rutina diaria de los trabajadores de la UN, específicamente de los que denomina como ingenieros de máquina o ingenieros marinos, por lo tanto, no es negociable, ya que la compensación solicitada se constituye en salario, al ser una contraprestación económica por una función que los trabajadores ya hacían y estaba contemplada desde alrededor del 2007, como parte de sus funciones regulares. Dicha compensación, según está expuesta la propuesta, conllevaría más salario por desempeñar las mismas funciones que la parte actora reconoce, ha venido haciendo de manera rutinaria como parte de su descripción de puesto. El salario, de acuerdo a la Ley Orgánica de la ACP, está supeditado a las funciones y responsabilidades del puesto y, por tanto, por ley, a la clasificación del puesto, la que no es susceptible de negociación.

Con la propuesta se está obviando o pasando por alto, el proceso de clasificación establecido por la ley y los reglamentos, porque se está pidiendo remuneración que se dice es adicional, por funciones ya establecidas, sin que haya un proceso de revisión de clasificación que muestre que corresponde otro salario que el asignado de acuerdo con la clasificación vigente para el puesto. La propuesta, por tanto, no es una relativa a remuneración adicional, sino a salario, sin pasar por el proceso de clasificación establecido por ley y desarrollado en los reglamentos y otras normas como el Manual de Personal. Eso hace que la propuesta sea no negociable, por tratarse de un tema de clasificación, que está expresamente excluido como asunto susceptible de negociación, por el numeral 1 del artículo 102 de la Ley Orgánica.

Señala el numeral 2 del artículo 85 de la Ley Orgánica, que, con el propósito de promover la capacidad, estabilidad y productividad del personal requerido para el funcionamiento eficiente del canal, la Autoridad garantizará la clasificación de puestos de acuerdo con la complejidad de las funciones y responsabilidad del cargo, así como las remuneraciones determinadas por tablas salariales, de acuerdo con la clasificación, de modo que se cumpla el principio de igual salario por igual trabajo.

La realidad de los hechos en el desempeño de dichas funciones, que la UIM señala que le fueron asignadas a los trabajadores de su UN en razón de la implementación de decisiones de la Administración en base al artículo 100 de la Ley Orgánica de la ACP, y que dice,

afectaron sus condiciones de empleo, fue presentada a la JRL en el acto de audiencia, a través de los testimonios del ingeniero Juan Peralta (fs.1441 a 1454) y del ingeniero Eugenio Huertas (fs.1478 a 1492). Ambos testigos mostraron conocimiento de los hechos que les fueron preguntados, y sus testimonios son valiosos para establecer los temas de funciones relativas a la sección en examen, por ausencia de la prueba documental relativa a la descripción de puesto de los Inspectores de Nave en Tránsito.

La JRL observa de dichos testimonios que, la función del ingeniero marino, de llevar el tiempo propio y de algún trabajador bajo su supervisión, la viene haciendo de forma manual, desde el año 2007, 2008 y de manera electrónica, desde el 2013, 2014, cuando se implementó el sistema Máximo, sin que haya variado la obligación de llevar dichos tiempos de trabajo, ya sea de manera manual o electrónica. Así lo testificó el ingeniero Juan Peralta (fs.1443 a 1453), quien es Jefe de Máquina Encargado de Remolcador del Cerro Pando, con veinte años de servicios en el Canal, quien declaró que, la función de llevar el tiempo suyo y de los supervisados no era función del puesto, sino hasta el 2007, 2008, en que empezaron los problemas con los capitanes en cuanto al registro del tiempo y por ello, cuando él fungió en ingeniería marítima, conversó con la gerencia, para que el personal llevara su tiempo, lo que primero se hizo manualmente en el formulario 3640 y luego electrónicamente, en la plataforma tecnológica, aclarando que el sistema Máximo, se empezó a implementar en el año 2013, 2014 (f.1453).

El ingeniero Eugenio Huertas, testificó que, si mal no recordaba, el sistema Máximo se implementó en OPMM, desde el año 2012, y con la parte de operaciones de remolcadores, comenzó en el año 2014 (f.1480), lo que es una fecha muy aproximada a la indicada por el ingeniero Peralta. El testigo Eugenio Huertas también manifestó que, básicamente, es la misma información que recogían los ingenieros de máquina en el formulario, la que se registra en el sistema Máximo (f.1482) y que dichas funciones de llevar el tiempo en ese sistema, no son las mismas de los trabajadores oficinistas anotadores de tiempo, ya que los ingenieros reportan el tiempo trabajado y los oficinistas de registro de tiempo transcriben o registran esa información en el sistema de planilla de la ACP, y que el ingeniero de máquina no tiene acceso a registrar el tiempo de manera directa en el sistema de planilla. Declaró que las categorías y grados de un oficinista de registro de tiempo son ME-4, ME-5, dependiendo de la División donde estén y el grado de responsabilidad, porque algunos son líderes (f.1482)

Estos testimonios, ponen de relieve las condiciones y circunstancias en que los ingenieros marinos registran su tiempo y el de sus supervisados, como parte de sus responsabilidades y funciones diarias, antes de forma manual y ahora, electrónicamente y que no son anotadores de tiempo ni cumplen sus funciones en la forma en que la clasificación de la ACP describe los puestos señalados.

No puede considerarse la solicitud de pago de una compensación adicional, por llevar a cabo funciones que son parte de las responsabilidades de los ingenieros marinos, ya que si ello fue, como alega la UIM, una decisión implementada por la ACP que afectó adversamente las condiciones de empleo de los trabajadores, como consecuencia del ejercicio de los derechos de la ACP consagrados en el artículo 100 de la Ley Orgánica, lo que correspondía era solicitar negociar los procedimientos para implementarla o mitigar sus efectos, y por ello, pedir el pago de un dinero a cambio, no se corresponde con ese objetivo de negociar procedimientos o medidas de mitigación, en virtud del numeral 2 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP. Y si lo que alega es que es un asunto que afecta las condiciones de empleo de los trabajadores, tampoco es susceptible de negociación en el fondo, ya que en este caso específico de la propuesta de pago de una suma de dinero por una función que está dentro de sus responsabilidades desde hace alrededor de diez años, es un tema de clasificación, que como indica el numeral 1 del citado artículo 102, está excluido de los asuntos negociables.

En cuanto a la negociabilidad del asunto de la propuesta por el método de negociación en base a intereses del numeral 3 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, que también es mencionado por la UIM en su escrito, como fundamento de su negociabilidad, la JRL debe aclarar que no lo es. Este método de negociación por intereses, diferente al de posiciones adversas, permite negociar asuntos de tecnología, los medios y métodos para

desempeñar un trabajo y, por tanto, mal puede ser aplicado al caso de la propuesta dado que la tecnología a la que se refiere la UIM y que dijo que la ACP decidió adquirir y que deben usar los ingenieros marinos para llevar el tiempo, es el sistema tecnológico SAA/Máximo, con lo cual se deja de manifiesto que mal puede negociarse la implementación de un sistema tecnológico que ya estaba adquirido y en uso, hacía alrededor de diez años antes, lo que evidencia a la JRL que, lo que la UIM está pidiendo negociar no es la tecnología o los métodos ni los medios usados para cumplir con sus tareas, sino más salario por dichas funciones. Además, según las reglas básicas acordadas por las partes, el método de negociación es de propuestas y contrapropuestas, o sea, adversativo, lo que excluye la negociación por el método del numeral 3 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP.

Por las razones expresadas y fundadas en los hechos demostrados en el proceso, esta propuesta pugna con la Ley Orgánica de la ACP, específicamente con los artículos 102, numeral 1 y 85, numeral 2 de la Ley Orgánica de la ACP y con el artículo 12 del RRL. El sistema de clasificación se reserva para la determinación de los salarios acordes, entre otras cosas, con las funciones y responsabilidades del puesto determinadas mediante un proceso técnico establecido, al que aluden los reglamentos y el Manual de Personal y que no puede obviarse a efectos de obtener las remuneraciones salariales acordes con las funciones del puesto, como lo pretende la propuesta en la forma en que está concebida. La UIM, en su escrito de solicitud de resolución de disputa, reconoce que el Manual de Personal, Capítulo 300, Clasificación de Puestos, describe la clasificación como el “proceso de análisis, identificación y ordenamiento sistemático de puestos según sus semejanzas y diferencias, agrupándolos de acuerdo con el tipo de trabajo, el nivel de dificultad y responsabilidad y los requisitos de calificación, dando como resultado la agrupación por categoría, serie, título y grado” (f.1189), con lo cual, queda claro que el sistema ha sido desarrollado por las normas pertinentes y debe ser utilizado para promover cambios en los salarios, con el fin de mantener la equidad de igual salario a igual trabajo, que la Ley Orgánica de la ACP contempla.

Es precisamente por lo señalado en el artículo 85 de la Ley Orgánica de la ACP, que a la administración le corresponde garantizar que lo anterior se cumpla y en este caso, la declaratoria de no negociabilidad por ser un tema de clasificación, es acorde con el ejercicio de esa garantía.

Para la JRL esto constituye trabajo regular que es parte de las responsabilidades y funciones de los ingenieros marinos y el ajuste salarial que consideren que deba hacerse en razón de lo que lo que denominan como funciones adicionales, corresponde al proceso de clasificación.

La JRL no considera que el asunto traído por la UIM, sea un tema de salarios caídos en los términos establecidos por los artículos 119 del RAP y 91 del RRL, sino que, intenta poner al día las remuneraciones que consideró, por equidad, debieron ser ajustadas con el pasar del tiempo, en razón de lo que consideró como un aumento en cantidad y calidad de sus funciones, lo que, reitera la JRL, no es susceptible de ser planteado mediante un acuerdo entre las partes, en este caso, mediante una negociación colectiva, por corresponder a un tema de clasificación.

Por ello, el asunto de la propuesta de la Sección 33.01 “Anotador de tiempo (Timekeeping)” no es negociable.

**4.4. Análisis y decisión de la Junta de Relaciones Laborales sobre la negociabilidad de la propuesta de UIM de la Sección 33.12. “Compensaciones adicionales de los Ingenieros de Puertos o Inspectores de Naves en Tránsito en la Sección de Puerto de la División de Tránsito” y sobre otros temas sometidos por las partes a su consideración.**

La cuestión en disputa en el caso de la Sección 33.12, es la negociabilidad de una propuesta que a su vez contiene diez literales con varios asuntos identificados con las letras de la (a) a la (j), que, para mejor exposición de la decisión, serán analizados en grupos de temas, y para efectos de reconocer si cumplen o no con los requisitos reglamentarios y si son o no negociables.

En el primer análisis tenemos los temas de los literales (a) y (b) de la propuesta, que se transcriben a continuación:

- (a) Los Ingenieros de Puerto o Inspectores de Naves en Tránsito son Jefes de Máquinas que trabajan en la Sección de Capitanía de Puerto de la División de Tránsito.**

Las partes acuerdan que el nombre de Inspectores de Naves en Tránsito será cambiado a Ingenieros de Puertos para mejor entendimiento de la comunidad marítima, las funciones que realizan los mismos y para estar acorde con el nivel de responsabilidad que conlleva tan valiosa posición, los cuales trabajan en conjunto con el capitán de puerto como expertos de ingeniería de máquinas y navegabilidad en el Canal de Panamá respectivamente en el engranaje de la sección de Capitanía de puerto de la División de Tránsito de la Autoridad del Canal de Panamá.

Los ingenieros de Puerto o Inspectores de Naves en Tránsito son trabajadores especializados cuyos conocimientos les permiten participar en el proceso de toma de decisiones, ejecutar políticas las cuales garanticen el tránsito seguro y expedito de naves por el Canal de Panamá, como Ingeniero de Puerto o Inspector de Naves en Tránsito tiene un alto perfil en la empresa.

Dentro de sus responsabilidades principales está la de realizar un análisis de riesgo de cada buque que llega a aguas del Canal de Panamá con intención de transitar. En el análisis de riesgo se toman en cuenta factores como la edad del buque, el tipo de buque, su sociedad clasificadora y si es primera vez que transita por el Canal de Panamá. Además se revisan el historial de inspecciones del buque, no solo en el Canal de Panamá sino en otros puertos del mundo. En el historial de inspecciones se toman en cuenta la cantidad y gravedad de la (sic) deficiencias, los tipos de deficiencias y si ha tenido detenciones recientemente en los últimos años.

Después del análisis de riesgo, el inspector selecciona para inspección los buques que tienen mayor probabilidad de tener problemas durante el tránsito y los resultados de las inspecciones determinarán si la embarcación transitará libremente, o si transitará con recursos adicionales de una manera segura por motivo de alguna deficiencia encontrada, y los gastos de los recursos corren por la embarcación y por último se le puede negar el tránsito hasta tanto la embarcación reúna las condiciones para navegar de una manera segura en las aguas del Canal de Panamá.

El inspector de Naves en Tránsito o Ingeniero de Puerto trabaja en conjunto con el Capitán de Puerto en Investigaciones de accidentes de barcos para determinar si un mal funcionamiento de maquinarias o sistemas de control fueron la causa del accidente, cuando es solicitado por la Junta de Inspectores.

- (b) Salario Básico de los Ingenieros de Puerto o Inspectores de Naves en Tránsito:**

Para fortalecer la equidad del sistema, es necesario efectuar las modificaciones pertinentes de acuerdo a las normas, a efecto de equiparar los salarios de los Ingenieros de Puerto o Inspectores de Naves en Tránsito como parte del equipo de expertos responsables en las guardias de la capitanía de puerto de la División de Tránsito, este ajuste de equidad será de un 10% de diferencia entre ambos expertos Capitán de Puerto (CPC) e Ingeniero de Puerto (TVI), acorde con el campo marítimo.”

Las propuestas de los temas descritos en los literales (a) y (b) son contrarios a la Ley Orgánica de la ACP y a los reglamentos, por lo que no son negociables.

En el caso del literal (a), la UIM plantea el cambio del título del puesto de los ingenieros marinos dedicados a hacer inspecciones en nave en tránsito, y que en lugar de denominarse

“Inspectores de Naves en Tránsito” su título sea “Ingenieros de Puerto”, según señala el texto, para un mejor entendimiento de la comunidad marítima. Esta primera parte del literal (a) para cambiar el título del puesto, por sí sola, se encuentra en claro y manifiesto conflicto con lo señalado por el sistema de clasificación establecido por la Ley Orgánica de la ACP y desarrollado por los reglamentos y normas respectivas para su aplicación a todos los puestos que corresponde, pero también lo está, la parte siguiente, en la que se hace una descripción de las funciones de dicho puesto, con lo cual se desconocen, las facultades y derechos, privativos de la Administración, conforme al artículo 100 de la Ley Orgánica de la ACP.

El tema presentado en el literal (a), es un tema de clasificación, que, conforme al numeral 1 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, no es susceptible de negociación. Ello es así, porque, los artículos 85 numeral 2 de dicha ley y el artículo 12 del RRL, relativos al sistema de clasificación de puestos, lo señalan como el medio para mantener el principio de equidad relativo a igual salario por igual trabajo y que tiene como objeto clasificar los puestos por categorías, **título** y grado de acuerdo a la **dificultad, responsabilidad y calificaciones requeridas**, por lo que no es posible, mediante una negociación de una convención colectiva, disponer de dicho proceso y proceder a cambiar el título o la descripción de las funciones de un puesto, al margen del proceso de clasificación.

No es conforme a la ley y a los reglamentos hacer el ajuste o cambio del título de un puesto por voluntad convencional, y al margen del proceso establecido para expedir y revisar la descripción de puesto. Ello solo corresponde al sistema de clasificación y por eso, el literal (a) de la propuesta de la Sección 33.12, que establece el cambio del título del puesto de los Inspectores de Naves en Tránsito, así como la descripción de una serie de funciones y responsabilidades, no es negociable, por referirse directamente a un tema de clasificación.

En cuanto al literal (b) de la propuesta de la Sección 33.12, sobre la equiparación del salario básico de los Inspectores de Nave en Tránsito con el del Capitán de Puerto, la JRL reitera el análisis que hizo al examinar la propuesta de la Sección 33.01, o sea, que no es negociable por ser un tema referente a la clasificación de puesto y por ello, contrario a los artículos 102 y 85 numeral 2 de la Ley Orgánica de la ACP.

Aclara esta JRL que, por constituir temas de clasificación, tanto lo establecido en el literal (a) como en el (b), no son susceptibles de negociación bajo ninguno de los numerales del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP. Solo son negociables los procedimientos que se utilicen para implementar las decisiones de la administración de la Autoridad, en ejercicio de los derechos del artículo 100 de la Ley Orgánica de la ACP, así como las medidas adecuadas que se apliquen al trabajador afectado adversamente por tales decisiones, a menos que solo tengan un efecto de poca importancia en las condiciones de trabajo, pero, observa la JRL, que en este caso, es la UIM, la que propone el cambio a la descripción del puesto de Inspectores de Nave en Tránsito, tanto en su título como en la parte descriptiva de sus funciones; también propone un cambio para que se aumente el salario de los mismos, para efectos de equipararlo con el de los capitanes de puerto. No aplica el numeral 2 del citado artículo 102, ya que la propuesta es sobre el fondo de temas de clasificación y no acerca de los procedimientos para implementar decisiones de la ACP, en el ejercicio de sus derechos, tampoco propone acerca de las medidas adecuadas aplicables al trabajador afectado adversamente de más que de poca importancia en sus condiciones de trabajo, por la implementación de una decisión de la administración. La negociación de los procedimientos de implementación de decisiones de la administración y negociación de las medidas adecuadas aplicables al trabajador afectado por estas decisiones, a diferencia del tema de clasificación sí son negociables, y no se refieren al pago de compensaciones, sino a otros remedios. Ese no es el caso de las propuestas, que no tienen origen en ninguna decisión de la administración.

En cuanto a los hechos que se relacionan con los literales (a) y (b) de esta propuesta, se presentaron los testimonios del Capitán Ricardo Varela y del Ingeniero Roberto Whitaker. El primero dio cuenta de que la descripción del puesto del Inspector de Nave en Tránsito es del año 2012 y fue firmada por el capitán Rodríguez, y señaló que el título del puesto es Inspector de Nave en Tránsito, que son trabajadores de tiempo completo, su categoría y grado son ME-16 y que hace inspecciones de buques en tránsito. Mientras que el ingeniero

Whitaker, declaró que su título es Inspector de Buques en Tránsito, *Transit Vessel Inspector*, pero que para efectos de avisar al buque que va a abordar, se dice que es un ingeniero de puerto, ya que internacionalmente, nadie sabe lo que es un *Transit Vessel Inspector*, indicó que ese título está consignado en su “PD” (f.1540) y que la última descripción de puesto aproximadamente data de cuatro o cinco años atrás, fue firmada por el capitán Rodríguez y establece un grado 16. Lo anterior, a juicio de la JRL, reafirma el hecho de que la descripción de puesto tiene el título, grado y categoría relacionados a las funciones y responsabilidades señaladas desde su vigencia en el 2012, cuando fue firmada por el capitán Rodríguez, por lo que no es negociable el contenido de la modificación o actualización de la descripción del puesto, sino que dichos cambios solo corresponden a través de los mismos procedimientos aplicados en su expedición en el 2012.

Los temas de los literales (a) y (b) tampoco son susceptibles de negociación en base al método de intereses, del numeral 3 del artículo 102, ya que no cumple con los requisitos para dicha clase de negociación, según el artículo 65 del RRL y los temas no versan sobre los asuntos descritos en dicho numeral como susceptibles del método de negociación en base a intereses. La negociación, de acuerdo a las reglas básicas acordadas por la UIM y la ACP, señalan que el método de negociación es el formal, que se fundamenta en presentación, manejo y negociación de propuestas y contra propuestas de las partes, o sea, método de negociación adversarial, que no es compatible con lo señalado en el numeral 3 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP.

La JRL aclara que, en estos temas propuestos, no ve relación con temas de salarios caídos, según lo señalado en el artículo 119 del RAP y el 91 del RRL y argumentado por la ACP, ya que se entiende de los argumentos presentados por UIM al explicar cómo funcionaría la implementación de los literales (a) y (b), que lo que se busca es poner al día las remuneraciones que consideró, por equidad, debieron ser ajustadas con el pasar del tiempo y por lo que señaló como el aumento en cantidad y calidad de sus funciones, lo que, reitera la JRL, no es susceptible de ser planteado mediante un acuerdo entre las partes, en este caso en una negociación colectiva, por corresponder a un tema de clasificación.

Por todo lo indicado, los temas de los literales (a) y (b) de la propuesta de la Sección 33.12, no son negociables por ser temas de clasificación.

El literal (c) de la propuesta de la Sección 33.12 señala lo siguiente:

**(c) Excedente de Inspecciones anuales**

**Cuando el total de las Inspecciones de los Inspectores de Naves en Tránsito o Ingenieros de Puerto exceda las ciento setenta y cinco (175) por año, se compensará al miembro de la unidad negociadora a razón de una tarifa de mil doscientos (1,200.00) dólares por cada inspección.**

La redacción del literal (c) del tema “Excedente de Inspecciones Anuales”, no permite a la JRL establecer cuál es su naturaleza, o sea, en qué consiste la compensación que se pide negociar. Ello es así, porque no queda claro si con ello se impone límite de inspecciones que pueden hacer anualmente los Inspectores de Nave en Tránsito y si por ello, se solicita que, en exceso de dichas inspecciones, se remunere a razón de una tarifa fija por inspección.

El Capitán Ricardo Varela, en su declaración testimonial (f.1529) respondió a la pregunta de que, si hay algún límite en cuanto a la cantidad de buques que el inspector de nave en tránsito debe inspeccionar, sea por semana, por turno, por mes o por año y contestó que: “Límite no hay. Nosotros tenemos unas metas que no estamos cumpliendo ahora mismo, pero se trata y se trabaja para llegar a ellas.”.

Si en razón de la descripción de las funciones y responsabilidades de los Inspectores de Nave en Tránsito, no hay un límite establecido al número de las inspecciones de buques que deben hacer, el tema sería de clasificación, porque la remuneración solicitada tendría la naturaleza de compensación que corresponde a la categoría y grado del puesto, que no incluye remuneraciones adicionales.



En la declaración el testigo Roberto Whitaker, señaló que, su trabajo consiste en inspeccionar buques, que el tiempo que les toma hacer una inspección a un buque, depende del tipo de inspección (f.1540), que toma mucho más tiempo hacer la inspección de los buques que llegan al Canal por primera vez; que la cantidad de buques que inspecciona por turno depende; si es una inspección matriz, es un buque por turno; las de seguimiento de deficiencia, la cantidad que surge durante las ocho horas; que en una ocasión en un viaje se inspeccionaron ocho buques y que a él, dependiendo de la inspección, le toma de dos a cuatro horas una completa, pero que si es un sistema solamente, ese en particular, le toma de una a dos horas.

No obstante, se reitera, no está claro para la JRL si el asunto implica una remuneración adicional por hacer el trabajo que ya es función regular del Ingeniero de Nave en Tránsito, cuando el número de las inspecciones que hace rutinariamente, supere un número de inspecciones que ha sido fijado por la administración, o sea, si el texto es un incentivo, un premio o si es una compensación básica por un trabajo que excede una meta establecida por la administración o si el texto propugna por hacer inspecciones de buques como parte de las funciones regulares compensadas por el salario básico hasta un límite máximo y luego, las inspecciones excedentes, considerarlas un trabajo en exceso al de sus funciones y responsabilidades, que debe pagarse de una tarifa fija adicional por un trabajo no regular.

En virtud que el texto propuesto no es claro y específico, no hay una explicación de cómo funcionaría la compensación del asunto propuesto, y que de las declaraciones testimoniales no quedó establecido un límite a las inspecciones que son funciones de los ingenieros marinos, se incumple con el artículo 3 del Reglamento de Procedimiento para la Resolución de Disputas sobre Negociabilidad, Acuerdo N°6 de 5 de abril de 2000, y la JRL debe declarar no negociable el tema del citado literal (c) de la Sección 33.12 propuesta por la UIM y que la ACP no está obligada a negociar el literal (c) de la Sección 33.12, porque la forma en que se ha presentado, constituye un tema de clasificación que pugna con los artículos 102 numeral 1 y 85 numeral 2 de la Ley Orgánica de la ACP y con el artículo 12 del RAP.

Se aclara que la JRL no observa que el asunto traído por la UIM a su consideración, sea un tema de salarios caídos en los términos establecidos por los artículos 119 del RAP y 91 del RRL.

Por lo anterior, el tema del literal (c) de la propuesta de la Sección 33.12 no es negociable, porque la forma en que está planteado es un tema de clasificación y por ello, la ACP no está obligada a negociarlo de la forma como ha sido presentado.

El literal (d) de la propuesta de la Sección 33.12 señala lo siguiente:

**(d) Asignaciones de traslados temporales para los Inspectores de Naves en Tránsito o Ingenieros de Puerto:**

**Los Ingenieros de Puerto o Inspectores de Naves en Tránsito a los cuales se les asigne temporalmente a una estación de reporte diferente a su lugar de residencia permanentemente registrado, tendrán derecho al pago (sic) un incentivo de 4 horas del salario básico por jornada y se les proveerá transporte oficial. Si la asignación es por cinco (5) días laborables o más, la ACP anticipará el pago del viático total para cubrir sus gastos de viaje y/o estadía.**

Un análisis del contenido del literal (d) de la Sección 33.12, propuesta por UIM, permite a esta JRL concluir que no es negociable en cuanto al pago de un incentivo de 4 horas del salario básico por su jornada, por ser un tema de clasificación, ya que se ha demostrado que los Ingenieros de Nave en Tránsito son asignados a trabajar en cualquier punto del Canal y que ello es parte de su trabajo regular y no se ha demostrado en el expediente que las asignaciones temporales en una estación de reporte diferente al lugar de residencia permanentemente registrado, no sean parte de sus funciones y responsabilidades, ya que ninguna de las partes del proceso trajo como prueba la descripción de puesto del Inspector de Nave en Tránsito, por lo que, su pago, según las referencias que han hecho los testigos, constituirían, a juicio de la JRL, parte de la remuneración a sus funciones, la que ha sido

establecida por la clasificación y no un incentivo, como señala la propuesta, que en este sentido es contraria al numeral 1 del artículo 102, al artículo 100 y al numeral 2 del artículo 85 de la Ley Orgánica de la ACP y al artículo 12 del RAP.

No obstante, la JRL considera que sí son negociables los aspectos del literal (d) relativos a los temas de transporte oficial y de adelanto de pago de viáticos, ya que los mismos no pugnan con normas de la Ley ni de los reglamentos y dicha parte de la propuesta del literal (d), debe ser negociada por la ACP.

En el testimonio del ingeniero Roberto Whitaker, el mismo dio cuenta de cómo el traslado temporal para trabajar en el Distrito Sur, en dos ocasiones, le había afectado por los viajes a diario, por el estrés del trabajo en conjunto con algunas ocasiones que tenía que trabajar horas adicionales y que en una ocasión, en el viaje sufrió un accidente por el cansancio que tenía, y que consideraba que el accidente por falta de sueño podía ser solucionado aplicando, como lo tienen los capitanes de puerto, un transporte de la ACP para llevarlos de un distrito al otro (f.1535). Respondió que sí se le reconocen viáticos cuando viaja asignado de un distrito a otro, que son para subsistir cubriendo el desayuno, almuerzo y la cena, dependiendo de la hora, y que no cubre alojamiento, dijo además, que la ACP no le ha ofrecido transporte y que él sí lo ha solicitado, pero se lo han negado, y que no podría irse en el transporte pagado por la ACP, porque él se refiere a días nocturnos en que trabajan y ese transporte es un bus comercial y por las horas de entrada y salida de ellos, eso no es factible. Aclaró que se le paga kilometraje por usar su carro personal y por el tipo de trabajo que él desempeña y que en ningún momento ha usado el transporte de la ACP para hacer sus viajes del Distrito Norte al Sur en las horas en que pudiera tomarlo (f.1544).

En cuanto a los temas en estudio, sobre el literal (d) de la Sección 33.12, relativos a los lugares o áreas en las que el Inspector de Nave en Tránsito desempeña sus funciones regulares, el Capitán Varela (f.1524) manifestó que, por regla general se llevan a cabo en los fondeaderos, tanto en el Pacífico como en el Atlántico, pero que las pruebas se dan en cualquier lado; también expresó que las estación de reporte en Colón es el Edificio 1000 y en Balboa en el Edificio 910 en La Boca, que si es necesario, podría asignarse un inspector de nave en tránsito del Distrito Sur al Distrito Norte y del Distrito Norte al Distrito Sur; que este sí recibe una compensación adicional por esta asignación de un lado al otro y que ello conlleva ciertos pagos adicionales, que aunque él mismo no estaba involucrado en cuanto a qué pagos, recordaba de un caso en que asignaron a un Inspector de Nave en Tránsito de Colón a Panamá y le estaban haciendo el pago de viático.

De lo declarado por estos testigos, la JRL entiende que las asignaciones de un distrito a otro de los Ingenieros de Nave en Turno que están asignados en el distrito contrario, son parte de sus funciones y es una posibilidad, y que, por ello, se reitera, está cubierta por la clasificación de su puesto. No obstante, los temas de transporte y adelanto de viático, al margen de su mérito, no son temas de clasificación, no se ha acreditado, por parte de la ACP, que sean contrarios a la Ley o los reglamentos. No hay norma, en concepto de la JRL que excluya dichos temas de la posibilidad de negociarlos y en esta negociación de convención a término, pueden ser objeto de la negociación.

Por tanto, son negociables los temas del **transporte oficial y el anticipo del pago del viático total para cubrir sus gastos de viaje y/o estadía** en la forma en que han sido expuestos en el literal (d) de la Sección 33.12 de la propuesta de la UIM. Y no es negociable el tema de dicho literal (d) sobre **un incentivo de 4 horas del salario básico por jornada**, por ser un tema de clasificación.

Los literales (e) (f) y (h) de la propuesta de la Sección 33.12 señalan lo siguiente:

- (e) **Compensación por trabajo a bordo de una embarcación, fuera del rompeolas del Atlántico y fuera de la boya del Mar del Pacífico del Canal de Panamá**

**Los Ingenieros de Puerto o Inspectores de Naves en Tránsito que tengan que trabajar a bordo de una embarcación fuera del rompeolas del Atlántico y fuera de la boya del Mar del Pacífico, tendrán derecho a una compensación del 100% del salario básico por todas las horas del turno,**

como por ejemplo: cuando se realizan (sic) prueba de mar a una embarcación, operaciones de rescate, etc.

En caso de extenderse el área del anclaje del pacífico y se tenga que reubicar la boya de mar, se tomará en cuenta la ubicación previa de la misma para efecto (sic) al derecho de la compensación.

**(f) Compensación por inspeccionar barco de carga peligrosa**

Las partes acuerdan que se reconocerá el pago de una compensación del 25% sobre el salario básico por todo el turno cuando el ingeniero de puerto o inspector de buques en tránsito aborde buques de carga peligrosa.

**(h) Compensación por asignaciones en condiciones peligrosas y de alto riesgo [diez mil dólares (US\$10,000.00) y el reconocimiento por acto heroico por parte de la ACP]:**

El pago se efectuará al miembro de la unidad negociadora por cada evento en los siguientes casos:

**1. Participar en operaciones de alto riesgo y peligro, tales como: incendios, auxilios, salvamentos o cualquier otro siniestro marítimo que requiera la asistencia de equipo flotante de la autoridad como embarcación o plataforma de respuesta a emergencias.**

**2. La ACP reconoce que las situaciones mencionadas en el literal anterior tendrán reconocimiento como 'acto heroico' para los miembros de la unidad negociadora que participen de las mismas.**

**3. El reconocimiento de este acto heroico junto con su compensación se hará oficial con el registro del evento en la bitácora y deberá ser pagado en el período de pago siguiente a la ocurrencia del evento.**

Estos literales serán analizado por la JRL en conjunto, por el hecho de que las partes también se han referido a ellos conjuntamente durante el proceso.

Un estudio y análisis de la propuesta de la Sección 33.12 relativa a los literales (e), (f) y (h) antes transcritos muestra que, al margen del mérito de las mismas, los asuntos allí planteados son negociables, porque no son contrarios a la Ley Orgánica de la ACP ni a los reglamentos señalados por la ACP al contestar a las pretensiones de la UIM.

Ello es así, a consideración de la JRL, porque, si bien han sido planteados bajo el título de la Sección 33.12 "Compensaciones Adicionales de los Ingenieros de Puerto o Inspectores de Naves en Tránsito en la Sección de la División de Tránsito", sus textos se refieren a compensaciones adicionales, pero en razón de riesgos que, según señaló la UIM, enfrentan los Inspectores de Nave en Tránsito, cuando desempeñan sus funciones y que la ACP, señaló en su escrito de contestación, que se refieren a un nuevo diferencial por condiciones rigurosas de trabajo (reverso de f.652) y que consideró que están en conflicto con el espíritu del artículo 85, numeral 4 de la Ley Orgánica de la ACP, así como con los artículos 89, 90 y 114 del RAP, los artículos 18 y 328 de la Constitución Nacional y el *Issuance* 532, que, indicó: "a los efectos es el equivalente funcional del Manual de Personal." (reverso de f.653).

Entre los elementos que la JRL ha considerado al revisar el contenido de estos literales incluidos en la propuesta de la Sección 33.12, está el criterio de la Honorable Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia de 31 de enero de 2011, con el que la ACP se apoya para indicar que no son negociables los diferenciales. Dicho fallo, por ser una jurisprudencia o precedente cuya referencia hizo una de las partes y que puede ser consultado por la JRL incluso de propia iniciativa, fue revisado en su integridad en los archivos electrónicos del Órgano Judicial de la República de Panamá, disponibles a través de su página electrónica [www.organojudicial.gob.pa](http://www.organojudicial.gob.pa), que son de consulta pública. De allí, la JRL pudo concluir que hay circunstancias muy diferentes entre lo analizado en este caso y los hechos de dicho caso. Veamos.

El caso analizado en el fallo de 31 de enero de 2011, correspondía a una negociación intermedia y no a término como la presente. Dicha negociación del caso del fallo, se encontraba regida por los parámetros de una convención colectiva de otra UN, la de los trabajadores no profesionales, cuyas normas convencionales difieren de la de la UN de los ingenieros marinos y en cuya disputa, dijo la Honorable Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, no se logró acreditar ni el cambio de condiciones ni el supuesto señalado en la misma convención sobre error u omisión en la inclusión de un diferencial que permitiera la reapertura de la convención colectiva. Por estas y otras razones, la JRL observa que hay elementos diferenciadores con el presente caso. En el proceso que se examina, la negociación en la que la UIM solicita ver los asuntos cuya negociabilidad se disputa y que la ACP ha denominado diferenciales, se refiere a la negociación de una convención colectiva nueva.

Para la JRL las propuestas analizadas aquí, literales (e), (f) y (h), se refieren a riesgos y condiciones de trabajo difíciles que se dice, enfrentan los Inspectores de Nave en Tránsito. En las declaraciones de los testigos Capitán Ricardo Varela e ingeniero Roberto Whitaker, escuchó la JRL, que dichos riesgos y condiciones, se presentan en la ejecución de sus funciones, por la misma naturaleza de su trabajo. Referencias y algunos ejemplos de situaciones fácticas de lo que se señala en dichos literales como funciones en condiciones riesgosas y difíciles, y que son parte de la descripción del puesto de los Inspectores de Nave en Tránsito, por riesgos asociados con la operación marítima, son los de abordar embarcaciones, hacerlo fuera del rompeolas o de la boya uno, pruebas de altamar, por inspeccionar barcos con condiciones peligrosas de la carga, de enfermedades, con ruido, altas temperaturas, espacios confinados. Estas explicaciones las dieron los testigos Capitán Ricardo Varela (f.1524, 1527, 1528) e Ingeniero Whitaker (fs.1536, 1537 y 1538). También reconocieron que son parte de sus funciones en su descripción de puesto actual y vigente (f.1528 y 1544 a 1545). El ingeniero Whitaker incluso explicó cómo funcionaba el pago de diferenciales a los inspectores desde el inicio del programa de inspecciones (f.1545) y que el riesgo que les está pagando la ACP es el de abordaje, que señaló, a otros “ocupaciones” que abordan buques y se les paga un porcentaje de su salario actual (f.1538 y 1551).

En lo que respecta a esta clase de compensaciones adicionales de acuerdo al artículo 114 del RAP, por determinadas condiciones de trabajo, contrastan con la compensación pagada por las funciones regulares de un puesto, porque, en términos generales, son reconocimientos pagados cuando la Administración ha hecho lo posible por eliminar o minimizar los riesgos, peligros, condiciones difíciles o rigurosas y, aun así, persisten mientras el empleado desempeña sus funciones y no encuentra la JRL ninguna disposición, legal o reglamentaria que determine que los asuntos relativos a diferenciales no son susceptibles de negociación entre las partes. Los métodos, criterios y procesos técnicos o investigativos para establecerlos, no tienen por qué excluirse del proceso negociador y no son obstáculo, para que las partes puedan sentarse a negociar temas o asuntos relativos a este reconocimiento, en las circunstancias que se determinen convenientes para ambas partes y que cumpla con el propósito del mismo. Es importante hacer la acotación de que en los textos de los literales (e), (f) y (h) no se le da nombre específico al tipo de compensación adicional que se solicita, pero que, a pesar de ello, la JRL entiende que se trata de asuntos en el contexto de las compensaciones adicionales que establece el artículo 85 de la Ley Orgánica de la ACP, y que pudieran referirse a los regímenes y programas señalados en sus numerales 3 y 4, que en ninguno de los casos, en términos generales, son asuntos no negociables, o sea, las compensaciones adicionales que se establezcan con ellos, no así el régimen o el programa en sí, que es potestad de la Administración.

El numeral 3 del artículo 85 de la Ley Orgánica de la ACP, establece que, con el propósito de promover la capacidad, estabilidad y productividad del personal requerido para el funcionamiento eficiente del Canal, la Autoridad garantizará un régimen de compensaciones por trabajos en condiciones difíciles, rigurosas, peligrosas, similar al existente al 31 de diciembre de 1999. A diferencia del tema de clasificación, que no es negociable, en la Ley Orgánica no hay ninguna norma que señale que estas compensaciones señaladas, no pueden ser objeto de negociación, es más, al remitirnos a otra de las normas citadas por las partes, el artículo 114 del RAP, queda de manifiesto que al empleado que en el ejercicio de sus funciones se encuentre expuesto a peligros, condiciones físicas rigurosas

o en condiciones ambientales difíciles, se le pagará un diferencial de conformidad con lo que establece el manual de personal y las convenciones colectivas. Esa es la referencia para el pago del diferencial en las condiciones descritas, lo que establezca el manual de personal y las convenciones colectivas.

El *Issuance 532*, prueba cuya copia fue aportada por la ACP en su escrito de contestación, con su traducción oficial al idioma español es una norma, como lo señala la propia traducción, con carácter de Instructivo, que se ha mantenido en uso a la fecha, ya que el manual de personal no establece la referencia al pago del diferencial en las condiciones descritas por el artículo 114 del RAP y reconocido por el numeral 3 del artículo 85 de la Ley Orgánica. El *Issuance 532*, ha mantenido a la fecha, en los asuntos que contempla, el régimen similar al existente al 31 de diciembre de 1999, lo que no pugna con que esta clase de compensaciones sea establecida en una convención colectiva, como lo señala literalmente el artículo 114 del RAP.

Esto denota que no se produce una colisión entre la propuesta y la ley o reglamentos, porque el *Issuance 532* no tiene dicha categoría normativa, porque es un instructivo y, por tanto, los temas de los literales (e), (f) y (h), que se refieran a ellos, no son asuntos que entren en conflicto con la Ley o los reglamentos de la ACP. El numeral 1 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP permite negociar sobre asuntos que afecten las condiciones de empleo de los trabajadores de una unidad negociadora y el artículo 114 del RAP, permite establecer dichas compensaciones en una convención colectiva. Tampoco entraría en conflicto con ellos, los asuntos que, de dichas propuestas, sean referentes a las compensaciones adicionales que se deriven de los regímenes y programas indicados en los numerales 3 y 4 del artículo 85 de la Ley Orgánica de la ACP.

Corresponde aclarar que, al margen del mérito de lo propuesto por la UIM en los literales (e), (f) y (h), los temas que allí se describen son asuntos susceptibles de ser negociados en esta negociación de convención colectiva a término y que, medularmente, los argumentos que utiliza la ACP para oponerse a la negociabilidad de dichos literales de la propuesta de la Sección 33.12, guardan más relación con el mérito de la propuesta, que con la negociabilidad de los asuntos. La racionalidad, conveniencia, viabilidad técnica, financiera o de otra índole, son temas importantes de la negociación, pero ajenos al carácter negociable o no negociable de un asunto determinado.

Recuerda también la JRL que en virtud del artículo 60 del RRL, al vencimiento de una convención colectiva, las partes pueden negociar por mutuo consentimiento asuntos sujetos a negociación incluidos o no en la convención colectiva vencida, pero, además, de conformidad con el artículo 101 de la Ley Orgánica de la ACP, la facultad de llegar a acuerdos en las negociaciones entre la ACP y los RE, es sin perjuicio de que ninguna de las partes podrá ser compelida u obligada a aceptar o acordar una propuesta o hacer concesión alguna.

El literal (g) de la propuesta de la Sección 33.12 señala lo siguiente:

**(g) Compensación por inspeccionar barcos que transitan por primera vez el Canal de Panamá**

**Las partes acuerdan que en la medida en que sea posible los ingenieros de puerto realizarán inspecciones de matriz a cada barco que transite por primera vez el Canal de Panamá, de igual forma la ACP reconocerá el pago único por cada inspección de este tipo por el valor del 50% del salario básico por todo el turno. Estas inspecciones garantizarán que los tránsitos de los buques se realicen de forma segura y expedita a pesar de contar con nuevas tecnologías que pudieran representar riesgos para el canal de Panamá, las cuales serán verificadas por los ingenieros de puerto, manteniéndose actualizados y pudiendo asesorar de forma precisa a los Supervisores de Prácticos y/o Prácticos del Canal de Panamá.**

Un análisis del contenido del literal (g) de la Sección 33.12, propuesta por UIM, permite a esta JRL concluir que no es negociable lo siguiente: “en la medida de lo posible los ingenieros de puerto realizarán inspecciones de matriz a cada barco que transite por primera

vez el Canal de Panamá”, así como, tampoco es negociable el reconocimiento de: “el pago único por cada inspección de este tipo por el valor del 50% del salario básico por todo el turno” ni es negociable la declaración de lo que debe garantizar las referidas inspecciones. En consecuencia, la totalidad del literal (g) “Compensación por inspeccionar barcos que transitan por primera vez el Canal de Panamá” de la Sección 33,12 de la propuesta de UIM, no es negociable. Veamos.

Lo planteado en la primera frase **“en la medida de lo posible los ingenieros de puerto realizarán inspecciones de matriz a cada barco que transite por primera vez el Canal de Panamá”** es manifiestamente contrario al derecho privativo e irrenunciable de la administración, de asignar trabajo y asignar a los trabajadores a ejecutar dicho trabajo, contenido en el numeral 2 del artículo 100 de la Ley Orgánica de la ACP, y en el artículo 11 del RRL. Por tanto, el asunto no es negociable, al pretender la disposición convencional, en el tema de fondo, de un derecho irrenunciable de la ACP, a asignar trabajo y ser contrario a la Ley y a los reglamentos, en las normas citadas.

La solicitud de negociación presente no se refiere a los procedimientos y medios para implementarla y tampoco estamos ante a un escenario de negociación en base a intereses, ya que, como se ha indicado antes, se trata de una negociación a término de la convención colectiva en cuyas reglas básicas las partes establecieron el método adversativo de negociación de propuestas y contrapropuestas.

Lo propuesto en esta primera frase del literal (g) de la Sección 33.12, implica la negociación del derecho de la administración, y siendo el fondo lo que se pretende negociar, o sea, la asignación en sí misma y por sí misma, contraría dicho derecho, que es irrenunciable, de conformidad con lo señalado en el artículo 19 del RRL, y, por tanto, no disponible mediante negociación; sino solo en los asuntos a que específicamente se refiere el artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, que no es el caso presente.

Lo relativo a: **“el pago único por cada inspección de este tipo por el valor del 50% del salario básico por todo el turno”**, tampoco es negociable, en la medida en que, en el proceso ha sido acreditado que, las inspecciones de matriz son parte de las funciones y responsabilidades actuales de los Inspectores de Nave en Tránsito, con lo cual el pago por ese trabajo en sus jornadas cotidianas, tal como está expuesto en la propuesta, es un tema de clasificación que es contrario a la Ley Orgánica de la ACP en su artículo 85 numeral 2 y los reglamentos, artículo 12 del RAP.

Las explicaciones acerca de que este trabajo de inspecciones de matriz, es parte de su trabajo regular y de acuerdo a sus funciones y responsabilidades establecidas, las hicieron ante la JRL, los testigos capitán Ricardo Varela e ingeniero Roberto Whitaker. El primero, elaboró acerca de el procedimiento que usan los inspectores de las naves en tránsito para hacer las inspecciones, que son la razón de sus funciones y dijo que, como parte del programa de inspecciones de buques en tránsito, los inspectores hacen una matriz con los factores de riesgos que pueden presentar los barcos, identifican el barco, avisan al capitán de puerto dónde van a estar, hacen su inspección, si hay algo serio llaman inmediatamente, por si el barco va a transitar en poco tiempo no lo haga y que luego, documentan la inspección en la bitácora y si es necesario detallan más la información para que el capitán de puerto tome la decisión de si el barco va o no (f.1528), luego, también aclaró que, la inspección de matriz no es un requisito de tránsito, que para que pueda continuar un barco con desperfecto, sí se requiere una inspección, pero dijo, para una inspección de matriz no hay necesidad (f.1530).

El ingeniero Roberto Whitaker, por su parte, testificó, al serle preguntado cuáles eran los tipos de inspecciones que hacía en los barcos, de varias clases de inspección. Entre ellas, habló de una un primer tipo, que denominó inspección preventiva o de matriz en los buques que están transitando y les dan puntos, suben al buque inspeccionan completos todos los sistemas a bordo por si puede presentar un problema durante su tránsito o un daño al personal o al equipo de la Autoridad; luego explicó que, si en la matriz se encuentra una deficiencia, se hace un *matrix follow-up* o un seguimiento de matriz y continuó su explicación, indicando que básicamente hace seis y algo más de inspecciones (f.1538).

Por lo antes expuesto, el pago por cada inspección de matriz, constituye, a juicio de la JRL, parte de la compensación por sus funciones y responsabilidades habituales o regulares, y es tema de clasificación, asunto que no es susceptible de negociación, por lo que es contrario al numeral 1 del artículo 102, y al numeral 2 del artículo 85 de la Ley Orgánica de la ACP.

Por último, la redacción correspondiente al literal (g) de la Sección 33.12, que establece que: **“Estas inspecciones garantizarán que los tránsitos de los buques se realicen de forma segura y expedita a pesar de contar con nuevas tecnologías que pudieran representar riesgos para el canal de Panamá, las cuales serán verificadas por los ingenieros de puerto, manteniéndose actualizados y pudiendo asesorar de forma precisa a los Supervisores de Prácticos y/o Prácticos del Canal de Panamá.”**, al igual que la primera frase del literal (g) antes analizada, es manifiestamente contraria al derecho privativo e irrenunciable de la administración, pero en esta ocasión, no solo de asignar trabajo, según el numeral 2 del artículo 100 de la Ley Orgánica de la ACP, sino también de determinar las medidas de seguridad, de acuerdo a su numeral 1, por lo que también es contraria la propuesta de esta redacción, al numeral 5 del artículo 10 del RRL y al artículo 11 del RRL. Por tanto, el asunto no es negociable, al pretender disponer convencionalmente de un tema de fondo, o sea, negociar el ejercicio del derecho en sí, sin ser de los asuntos que específicamente establece el artículo 102 de la ley citada de un derecho irrenunciable de la ACP.

En razón de lo antes explicado por la JRL, el asunto del literal (g) de la propuesta de la Sección 33.12 **“Compensación por inspeccionar barcos que transitan por primera vez el Canal de Panamá”**, no es negociable.

El literal (i) de la propuesta de la Sección 33.12 señala lo siguiente:

(i) **Incentivo por cumplimiento de la meta anual del programa de inspección de naves en tránsito**

**Las partes acuerdan que se reconocerá el pago de una compensación del 25% sobre el salario básico anual del ingeniero de puerto o Inspector de buques en tránsito cuando la meta de 0.7 matriz por guardia cubierta se cumpla.**

El examen del tema sobre el que versa el literal (i) de la propuesta de la UIM de la Sección 33.12, lleva a la JRL a la conclusión, de que se refiere a un asunto que sí es negociable.

No ve la JRL en el proceso, una explicación muy amplia y específica de las partes acerca de la negociabilidad o no de este literal (i), pero en términos generales la UIM consideró que lo es, mientras que la ACP señaló que no. Es el criterio de la JRL que el contenido de este literal (i) tiene el objetivo de incentivar a los trabajadores a cumplir con una meta, con lo cual, en términos generales y con independencia del mérito de la propuesta, el asunto sobre el que versa, no pugna con la Ley Orgánica ni con los reglamentos. Precisamente la promoción de la productividad es uno de los objetivos que pretende garantizarse, de acuerdo con el numeral 4 del artículo 85 de la Ley Orgánica de la ACP, y en este contexto, sin que alguna otra norma limite la negociación del asunto, el mismo es susceptible de serlo.

El argumento de la ACP, de que la forma de establecer el mérito individual para el premio y su cuantía le quita facultad financiera, es un argumento del mérito de la propuesta y no sobre su negociabilidad.

En razón de lo antes explicado por la JRL, el asunto del literal (i) de la propuesta de la Sección 33.12 **“Incentivo por cumplimiento de la meta anual del programa de inspección de naves en tránsito”**, es negociable.

El literal (j) de la propuesta de la Sección 33.12 señala lo siguiente:

(j) **Guardias abiertas en la sección de Capitanía de Puerto de la División de Tránsito:**

**Las partes acuerdan que las guardias permanentes de los Ingenieros de Puerto o Inspectores de Naves en Tránsito en la sección de capitanía de puerto de la División de Tránsito siempre estarán cubiertas para garantizar el cumplimiento de nuestra política, el cual nos obliga a darles a los clientes un tránsito seguro, confiable y expedito a través del Canal de Panamá, para dar cumplimiento a este acuerdo seguiremos lo que establece el Artículo 16 de este presente contrato.”**

Al igual que lo explicó en la JRL en el análisis del literal (g) de la propuesta de la Sección 33.12, el asunto que se plantea en este literal (j) como guardias abiertas en la sección de Capitanía de Puerto de la División de Tránsito, no es negociable, por referirse al fondo del derecho privativo e irrenunciable de la administración a asignar trabajo, señalado en el artículo 100 numeral 2 de la Ley Orgánica de la ACP, y en el artículo 11 del RRL. Por tanto, corresponde reiterar dicho criterio y señalar que el asunto no es negociable, al pretender la disposición convencional, en el tema de fondo, de un derecho irrenunciable de la ACP, a asignar trabajo y ser contrario a la Ley y a los reglamentos, en las normas citadas.

Los testigos, capitán Ricardo Varela e ingeniero Roberto Whitaker hablaron sobre este tema (cfr. fs.1530, 1540 a 1541), y este último en particular explicó cómo la guardia abierta impacta el trabajo de los inspectores en los otros turnos, mientras que el Capitán Varela explicó que no hay un impacto mayor por ese hecho.

No obstante, aun si se hubiesen acreditado las afectaciones por mantener una guardia abierta, o sea el cambio en las condiciones de empleo por este hecho, o que se produce un impacto de más que de poca importancia adverso al trabajador como consecuencia del ejercicio de un derecho de la administración, que requiere negociación de los procedimientos o medios para mitigar su implementación; la JRL observa que la propuesta no se refiere a ninguno de estos supuestos, sino que pretende negociar el ejercicio del derecho de asignar trabajo, que sólo corresponde a la ACP decidir si ejerce o no.

Por lo que el asunto que se pide negociar no se refiere a los procedimientos y medios para implementar una decisión de la administración, cambios en condiciones de empleo y tampoco estamos ante a un escenario de negociación en base a intereses, ya que, como se ha indicado antes, se trata de una negociación a término de la convención colectiva en cuyas reglas básicas las partes establecieron el método adversativo de negociación de propuestas y contrapropuestas.

Lo propuesto en esta primera frase del literal (j) de la Sección 33.12, implica la negociación del derecho de la administración, y siendo el fondo lo que se pretende negociar, o sea, la asignación en sí misma y por sí misma, contraría dicho derecho, que es irrenunciable, de conformidad con lo señalado en el artículo 19 del RRL, y, por tanto, no disponible mediante negociación; sino solo en los asuntos a que específicamente se refiere el artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, que no es el caso presente.

En razón de lo antes explicado por la JRL, el asunto del literal (j) de la propuesta de la Sección 33.12 **“Guardias abiertas en la sección de Capitanía de Puerto de la División de Tránsito”**, no es negociable.

La JRL considera que es muy importante, antes de culminar con el análisis del caso y exposición de las motivaciones, referirse a lo indicado por la UIM en relación a que, en algunas propuestas, la forma en que debían implementarse era a través de una modificación de la Junta Directiva de aquellos reglamentos que fueran contrarios a la propuesta en cuestión, para adecuarlos a la misma. En este sentido, parece propicio señalar que el objeto de esta clase de procesos de disputa de negociabilidad, es que la JRL determine, si los asuntos propuestos como negociables por la parte actora y que son disputados como tal por la contraparte, son negociables o si no son negociables por ser contrarios a la Ley Orgánica de la ACP y a los reglamentos vigentes a la fecha en que se presenta la propuesta en la mesa de negociación.

Es por ello que, no tendría ninguna validez el acuerdo negociado sobre asunto que no es negociable por ser contrario a los referidos reglamentos. Poco valdría si luego de negociado el asunto bajo estas condiciones de no negociabilidad por disposición



reglamentaria, se modifica el reglamento para adecuarlo a la propuesta, en todo caso debe ser al revés. Primero se modifica el reglamento y luego, el asunto que antes de la modificación no era negociable, puede ser objeto de el proceso negociador.

En este sentido, la JRL comparte lo expresado por la ACP, en cuanto a que, el reconocimiento que expresamente hace la UIM acerca de que la propuesta de la Sección 33.12 podría estar en pugna con normas que, para adecuarse a ella, requerirían modificaciones por parte de la Junta Directiva de la ACP; pone de manifiesto que, la parte actora sabía que los asuntos, o por lo menos algunos de ellos, no eran negociables al tenor de las normas vigentes.

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

### **RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Declarar que no hay cosa juzgada, alegada por la Unión de Ingenieros Marinos y que no se ha producido sustracción de materia, alegada por la Autoridad del Canal de Panamá, en el proceso de resolución de disputa para la negociabilidad presentada por la Unión de Ingenieros Marinos identificado como NEG-18/16 (Acumulada).

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Declarar que las siguientes propuestas presentadas por la Unión de Ingenieros Marinos, son asuntos negociables y que la ACP está obligada a negociar las propuestas de las siguientes secciones:

-**Sección 33.12 literal (d)** “Asignaciones de traslados temporales para los Inspectores de Naves en Tránsito o Ingenieros de Puerto”, en la siguiente parte: “Los ingenieros de Puerto o Inspectores de Naves en Tránsito a los cuales se les asigne temporalmente a una estación de reporte diferente a su lugar de residencia permanentemente registrado, ...se les proveerá transporte oficial. Si la asignación es por cinco (5) días laborables o más, la ACP anticipará el pago del viático total para cubrir sus gastos de viaje y/o estadía.”,

-**Sección 33.12 literal (e)** “Compensación por trabajo a bordo de una embarcación, fuera del rompeolas del Atlántico y fuera de la boya del Mar del Pacífico del Canal de Panamá”,

- **Sección 33.12 literal (f)** “Compensación por inspeccionar barco de carga peligrosa”,

- **Sección 33.12 literal (h)** “Compensación por asignaciones en condiciones peligrosas y de alto riesgo [diez mil dólares (US\$10,000.00) y el reconocimiento por acto heroico por parte de la ACP]”,

-**Sección 33.12 literal (i)** “Incentivo por cumplimiento de la meta anual del programa de inspección de naves en tránsito” y en consecuencia, que la Autoridad del Canal de Panamá está obligada a negociarlas.

**ARTÍCULO TERCERO:** Declarar que no son negociables las propuestas y asuntos presentados por la Unión de Ingenieros Marinos contenidos en las siguientes secciones:

-**Sección 33.01** “Anotador de tiempo (Timekeeping)”,

-**Sección 33.12 literal (a)** que se refiere a cambio de título y descripción de funciones y responsabilidades de los Inspectores de Naves en Tránsito,

-**Sección 33.12 literal (b)** “Salario Básico de los Ingenieros de Puerto o Inspectores de Naves en Tránsito”,

-**Sección 33.12 literal (c)** “Excedente de Inspecciones anuales”,

-**Sección 33.12 literal (d)** “Asignaciones de traslados temporales para los Inspectores de Naves en Tránsito o Ingenieros de Puerto”, en la siguiente frase: “tendrán derecho al pago de un incentivo de 4 horas del salario básico por jornada”,

-**Sección 33.12 literal (g)** “Compensación por inspeccionar barcos que transitan por primera vez el Canal de Panamá”, y

-**Sección 33.12 literal (j)** “Guardias abiertas en la sección de Capitanía de la División de Tránsito”, y, en consecuencia, negar las demás declaraciones pedidas por la Unión de Ingenieros Marinos.

**ARTÍCULO CUARTO:** Ordenar el archivo del expediente.

**Fundamento de Derecho:** Constitución Política de la República de Panamá, Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá; Reglamento de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, Reglamento de Procedimiento para la Resolución de Disputas sobre Negociabilidad-Acuerdo N°6 de 5 de abril de 2000 de la Junta de Relaciones Laborales de la ACP.

Notifíquese y cúmplase,

---

Mariela Ibáñez de Vlieg  
Miembro Ponente

---

Gabriel B. Ayú Prado C.  
Miembro

---

Carlos Rubén Rosas  
Miembro

---

Azael Samaniego P.  
Miembro

---

María Isabel Spiegel de Miró  
Miembro

---

Jenny A. Cajar Coloma  
Secretaria Judicial Interina