

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMA, PANAMA, veintisiete (27) de agosto de dos mil dieciocho (2018)

DECISIÓN No.17/2018

**SOLICITUD DE RESOLUCIÓN DE DISPUTA DE NEGOCIABILIDAD
NEG-14/16 ACUMULADA INTERPUESTA POR LA UNIÓN DE
INGENIEROS MARINOS DENTRO DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA CON LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ**

I. COMPETENCIA DE LA JUNTA

La Ley 19 de 11 de junio de 1997, ley orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, otorga en el numeral 2 de su artículo 113 la competencia privativa a la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante, JRL) para resolver disputas sobre negociabilidad que puedan surgir en los procesos de negociación colectiva entre la administración de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante, la ACP) y el representante exclusivo de alguna de las unidades negociadoras del Canal de Panamá.

El artículo 62 del Reglamento de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá establece que toda propuesta de negociar quedará sujeta a lo establecido en la Ley Orgánica y en las reglamentaciones de la Junta de Relaciones Laborales. Mientras que el artículo 71 de ese mismo reglamento señala que durante un proceso de negociación, la administración podrá alegar que uno o más asuntos no son negociables por entrar en conflicto con la Ley Orgánica y los reglamentos, y que en consecuencia, el representante exclusivo queda con la facultad de recurrir ante la Junta de Relaciones Laborales para la correspondiente determinación de negociabilidad, siempre que lo haga antes de concluir las negociaciones.

II. ANTECEDENTES

Que el día 25 de julio de 2016, la organización sindical Unión de Ingenieros Marinos (en adelante, UIM), organización sindical reconocida y certificada por la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante, JRL), como representante exclusivo de la Unidad Negociadora de los Ingenieros Marinos, interpuso ante esta Junta una solicitud de disputa de negociabilidad, a la que se identificó como NEG-14/16.

Que junto a la disputa de negociabilidad NEG-14/16, la UIM presentó 38 procesos de disputa de negociabilidad, cuya revisión de documentos por parte de la JRL se verificó entre los días 25 de julio de 2016 y 26 de julio de 2016. Dentro de las disputas de negociabilidad interpuestas quedaron las disputas número NEG-16/16, NEG-21/16, NEG-27/16, NEG-34/16,

NEG-37/16, NEG-44/16, NEG-46/16 Y NEG-52/16, todas ellas asignadas, por reglas de reparto, al Miembro Carlos Rubén Rosas.

Que el día 16 de septiembre de 2016 la apoderada judicial de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante, ACP) interpuso una petición de acumular las disputas de negociabilidad identificadas como NEG-14/16, NEG-16/16, NEG-21/16, NEG-27/16, NEG-34/16, NEG-37/16, NEG-44/16, NEG-46/16 y NEG-52/16 al resto de las disputas asignadas al miembro Ponente que adquirió primero el conocimiento de la primera Disputa de Negociabilidad de las 39 disputas presentadas por la UIM.

Que la JRL, luego de evaluar los argumentos a favor de la acumulación y los que se oponían a ello, decide acumular solo los 8 procesos de disputa de negociabilidad arriba identificados, resolviendo dicha acumulación a través de la Resolución No. 40/2017 de 13 de diciembre de 2016, anexándose las disputas número NEG-16/16, NEG-21/16, NEG-27/16, NEG-34/16, NEG-37/16, NEG-44/16, NEG-46/16 y NEG-52/16 a la disputa de negociabilidad número NEG-14/16.

Que encontrándose la solicitud de acumulación en análisis y evaluación, ingresa a la JRL un escrito al que esta Junta le ha dado la consideración de incidente de Litispendencia, interpuesto por el representante legal de UIM. En este escrito, el representante legal de UIM manifiesta que existe litispendencia entre el PLD-24/16 y las treinta y nueve solicitudes de disputas de negociabilidad presentadas por la UIM, incluyendo con ello todas las solicitudes de disputa de negociabilidad que componen la ya acumulada disputa de negociabilidad NEG-14/16.

Que encontrándose el incidente de Litispendencia en la etapa de análisis y evaluación por parte de la JRL, ingresa en este proceso una solicitud por parte de la ACP para que se declare la extemporaneidad de las Disputas de Negociabilidad NEG-14/16 Acumuladas (fojas 931 y s.s.).

Que mediante la Resolución No.103/2017 de 8 de mayo de 2017 (fojas 990 y s.s.), la JRL resuelve rechazar el incidente de Litispendencia interpuesto por la UIM entre la Denuncia por Práctica Laboral Desleal No. 24/16 y la Solicitud de Disputa de Negociabilidad NEG-14/16 Acumulada. También, por medio de esta resolución, la JRL niega la solicitud de extemporaneidad presentada por la Autoridad del Canal de Panamá en relación con las solicitudes de disputa de negociabilidad NEG-21/16, NEG-27/16, NEG-34/16, NEG-37/16, NEG-44/16 y NEG-52/16, todas ellas acumuladas a la disputa de negociabilidad NEG-14/16.

Que mediante Resuelto No. 181/2017 de 29 de mayo de 2017 (foja 998 y 999), la JRL convoca a las partes a una reunión previa para el día 12 de junio de 2017, y establece como fechas de audiencia, los días 26 de junio de 2017 y 11 de julio de 2017.

III. DE LA REUNIÓN PREVIA Y EL ACTO DE AUDIENCIA

El día 12 de junio de 2017 tiene lugar la reunión previa de la Disputa de Negociabilidad NEG-14/16 Acumulada. Estuvieron presentes en esa diligencia los miembros Mariela Ibáñez de Vlieg, Azael Samaniego, María Isabel Spiegel de Miró, y Carlos Rubén Rosas, quien la presidió como

miembro ponente; los ingenieros Rolando Arrue, Ricardo Espada y durante la reunión el ingeniero Edward Atonaidan por la UIM, mientras que por la ACP estuvieron presente las licenciadas Eleonor Maschkowski y Rosita Loo, junto a los ingenieros Iván Lasso y Damián Carles.

Durante la reunión previa, se leyó el artículo 11 del Reglamento de Procedimiento para la Resolución de disputas sobre Negociabilidad, y luego se pasó a leer las propuestas de disposiciones de la convención colectiva, que la ACP había informado que eran contrarias a disposiciones legales durante la mesa de negociación. El ponente luego de leer cada una de estas disposición preguntó a las partes si esas eran las propuestas de cláusulas en la que las partes solicitaban a la JRL su pronunciamiento en cuanto a si eran o no negociables. En ese sentido, se pasó a leer las propuestas de negociación de las secciones: 2.01, 5.06, 10.17, 20.08, 27.05, 27.06, 27.07, 27.08, 27.09, 27.10, 27.11, 27.13, 27.14, 33.03, 33.10, 33.14, y 33.21 de la futura convención colectiva entre UIM y la ACP, y tanto los representantes de UIM como los de la ACP manifestaron estar de acuerdo de que estas eran las cláusulas objeto de la disputa.

Los miembros de la JRL y los representantes de las partes acordaron un procedimiento aplicable para la presentación de los alegatos iniciales, concediéndosele a cada parte hasta dos horas y quince minutos para estos alegatos, en función de las 9 disputas de negociabilidad que habían sido acumuladas. También se acordó que los alegatos finales serían presentados por escrito, en el término de 10 días hábiles posterior a la conclusión del último día de audiencia. En cuanto al tema probatorio, el miembro ponente solicitó a las partes identificar las pruebas documentales y testimoniales con el código con las que fueron identificadas las disputas o por la propia sección, para facilitar la decisión.

El acta de la Reunión Previa se encuentra visible a fojas 1029 a 1038.

La audiencia para dirimir la resolución de esta disputa se verificó por espacio de 5 fechas, entre el 26 de junio de 2017 y el 28 de septiembre de 2017. En la primera fecha, el día 26 de julio de 2017, la audiencia se centró en la presentación de pruebas documentales y testimoniales, la presentación de oposiciones a estas pruebas documentales y testimoniales; y en el análisis y admisión de las pruebas por la JRL.

Al inicio de esta diligencia, la UIM comunicó a la JRL que estaban desistiendo de que la JRL se pronunciase sobre la negociabilidad de la Sección 10.17 Ajustes de Costo de Vida 2007 – 2015 que inicialmente había sido interpuesta e identificada NEG-21/16, acumulada a la NEG-14/16 a través de la Resolución No.103 de 8 de mayo de 2017. En ese momento, se puso en conocimiento de la representante de la ACP, sobre este desistimiento parcial de la disputa.

En cuanto a las pruebas documentales, la UIM presentó las siguientes:

- UIM #1: Ley Orgánica de la ACP, Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, Reglamento de Administración de Personal de la ACP, Alegatos de No Negociabilidad presentados por la ACP, PLD-24/16.
- UIM #2: Carta con fecha de 14 de julio de 2016, donde se informan el cambio de los Estatutos de la Unión de Ingenieros Marinos.

- UIM#3: Copia de los Estatutos de UIM.
- UIM#4: Carta de afiliación de UIM a CONUSI.
- UIM#5: Cartas relacionadas con la implementación de MÁXIMO. De 13 de noviembre de 2013, de 21 de noviembre de 2013, de 25 de noviembre de 2013, de 8 de abril de 2014, de 30 de septiembre de 2014, de 9 de diciembre de 2014; órdenes de trabajo en proceso; documento denominado “Estatus de las órdenes de mantenimiento preventivo para cada remolcador”; documento relacionado al cambio de aceite de máquinas principales; documento denominado “Información de Máximo”; documento relativo al cómo se hace una solicitud de servicio; documento relativo a cómo se hace una orden de trabajo llamada “MS” o “ACP in Service Maintenance”, documento referente al “llenado de la bitácora del remolcador”; documento llamado “Pasos a seguir para completar las diferentes funciones asignadas por el Máximo”; y videos instructivos para realizar las funciones complejas del Máximo, aportados en un USB.
- UIM #6: Descripción del Puesto de Maquinista Jefe de Estación de Tierra ME-14.
- UIM #7: 5 documentos. El primero un correo de 28 de marzo de 2014; el segundo la Descripción del Puesto, Maquinista Auxiliar de Guardia ME-11; el tercero es un ejemplar del Formulario 5528 de OPRR versión 27 de enero de 2014; Formulario 4350-S de OPRR, revisión 08-2010; y Formulario 5528 OPRR, versión 27-1-2014.
- UIM #8: Documento denominado “Issuance 532” con traducción al español.
- UIM #9: Copia de algunas secciones de la Convención Colectiva de UIM vigente entre el 30 de enero de 2007 y 30 de septiembre de 2015.
- UIM #10: Descripción del puesto Maquinista de Remolcadores ME-14 para remolcadores de OPD; Descripción del Puesto Jefe de Máquina de Remolcadores ME-15, remolcadores en OPD.

En cuanto a las pruebas documentales presentadas por la ACP tenemos:

- ACP #1 Certificación del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral No.991 DOS, 2017.
- ACP #2 Copia de la Resolución No.18/CER de la JRL con fecha de 30 de noviembre de 2007.
- ACP #3 Copia de la Resolución No.16/2008 de la JRL con fecha de 29 de noviembre de 2007.
- ACP #4 Copias de diez (10) notas referente a la implementación del Sistema de Administración de Archivos (SAA), la primera de ellas con fecha de 24 de febrero de 2014 girada por el presidente de la JRL, Lic. Gabriel Ayú Prado hacia el Ing. Jorge Luis Quijano, administrador de la ACP, la segunda de 14 de febrero de 2014 girada por el Ing. Luis Yau Chaw dirigida a los miembros de la JRL, la tercera con fecha de 25 de noviembre de 2013 girada por el Ing. Luis Yau Chaw dirigida al Ing. Esteban Sáenz, la cuarta con fecha de 21 de noviembre de 2013 girada por el Ing. Esteban Sáenz dirigida al Ing. Luis Yau Chaw, la quinta girada por el Ing. Luis Yau Chaw dirigida al Ing. Esteban Sáenz, la sexta con fecha de 13 de noviembre de 2013, girada por el Ing. Esteban Sáenz dirigida al Ing.

Luis Yau Chaw, la séptima con fecha de 7 de mayo de 2014 girada por la Lcda. Eleonor Maschkowski Lokee dirigida a la Lcda. María Isabel Spiegel de Miró; la octava con fecha de 30 de abril de 2014 girada por la Lcda. María Isabel Spiegel de Miró dirigida a la Lcda. Eleonor Maschkowski, la novena con fecha de 10 de abril de 2014 girada por el Ing. Luis Yau Chaw dirigida a la Junta de Relaciones Laborales de la ACP, la décima con fecha de 8 de abril de 2014 de la señora Lorena Méndez Pereira dirigida al Ing. Luis Yau Chaw, y

- ACP #5 Copia del Capítulo 300 del Manual de Personal de la ACP.

La ACP también solicitó que se incorporaran al expediente como pruebas aducidas, las siguientes:

- Fallo de 31 de enero de 2011 de la Corte Suprema de Justicia que se encuentra dentro de la NEG-04/08 que revoca la Decisión No. 12/2009.
- Que se oficie a la ACP para que hiciese llegar la traducción oficial del “Issuance” 532.

Luego de la presentación de las pruebas documentales, se dio la oportunidad a las partes de oponerse a las pruebas documentales presentadas. La representante de la ACP objetó las siguientes pruebas documentales presentadas por UIM:

- UIM #1, la ACP se opuso a la incorporación del PLD 24/16 por inconducente y al formato entregado de las normas del régimen laboral especial.
- UIM #2, por inconducente e irrelevante.
- UIM #3 por irrelevante e inconducente y por no contar sus adjuntos.
- UIM #4 por irrelevante e inconducente.
- UIM #5 la ACP se opuso a la incorporación de los siguientes documentos: la nota de 13 de noviembre de 2013 por estar incompleta, no tener firma y constar solamente una cara, la carta de 17 de junio de 2014 por irrelevante e inconducente, la carta de 30 de septiembre de 2014 por irrelevante e inconducente, la carta de 9 de enero de 2014 por incompleta, no apropiada e incompleta, y los videos del USB por inconducentes.
- UIM #7 por irrelevante e inconducente.
- UIM #8 porque su traducción no es oficial.
- UIM #9 por no ser una prueba apropiada, y
- UIM #10 por incompleta.

Luego de lo manifestado por la ACP, la UIM retiró de la prueba UIM #2, una carta de 14 de julio de 2016, pero manifestó la importancia de conservar los otros documentos como prueba #2; retiró la prueba UIM #3 por completo; retiró en la prueba UIM #5, las cartas de 13 de noviembre de 2013, de 8 de abril de 2014, 27 de junio de 2014, 30 de septiembre de 2014 y la carta de 9 de diciembre de 2014; y retiró las 2 páginas iniciales del documento aportado como prueba UIM #8.

A su vez, la UIM objetó las siguientes pruebas documentales presentadas por la ACP:

- ACP #5, por irrelevante, inconducente e inapropiada.
- Prueba aducida de incorporación del Fallo de 31 de enero de 2011 de la Corte Suprema de Justicia que se encuentra dentro de la NEG-04/08, UIM objetó la prueba por incompleta.
- Prueba aducida de oficiar traducción oficial del “Issuance” 532 a la ACP.

El ponente solicitó que se presentasen las pruebas testimoniales, antes de pronunciarse sobre la admisión de las pruebas documentales. En cuanto a las pruebas testimoniales, UIM solicitó que se tomaran las declaraciones de los siguientes testigos:

- Ingeniero Oscar Clark, ingeniero jefe de máquina encargado de remolcador Matachín en la División de Dragados.
- Ingeniero Juan Peralta, ingeniero jefe de máquina encargado de remolcador Cerro Pando.
- Ingeniero Edward Atonaidan, ingeniero jefe de máquina encargado de remolcadores.

Mientras que la ACP solicitó la práctica de pruebas testimoniales a:

- Licenciada Lesly Pineda, Gerente de la Sección de Políticas Programas y Auditorías de la Vicepresidencia de Recursos Humanos.
- Licenciado Sergio Castillo, Supervisor Especialista en Recursos Humanos de la Sección de Clasificación, División de Servicios de Recursos Humanos.
- Ingeniero Abdiel Pérez, Gerente de División de Dragados, Vicepresidencia de Operaciones.
- Capitán Max Newman, Gerente de Sección de Remolcadores, División de Recursos de Tránsito, Vicepresidencia de Operaciones.
- Ingeniero Gustavo Gómez, Gerente de la Sección de Apoyo en Dragados, oficial encargado de la oficina de Cuentas Activas de la ACP, en calidad de perito.

La ACP objetó el testimonio del Ing. Atonaidan; mientras que la UIM objetó los testimonios de los señores Sergio Castillo, Lesly Pineda, Max Newman y de Abdiel Pérez.

La Junta decidió admitir el testimonio del Ingeniero Edward Atonaidan, como testigo de UIM, único de los testigos de UIM impugnados por la ACP. En ese sentido, quedaron también admitidos los testimonios de los ingenieros Oscar Clark y Juan Peralta.

En cuanto a las pruebas testimoniales de la ACP, la JRL decidió admitir como testigos a los señores Lesly Pineda, Max Newman y Abdiel Pérez. El testimonio del señor Sergio Castillo no fue admitido. En ese sentido, quedaron en lista para presentar testimonio por ACP, los señores: Gustavo Gómez como perito, Abdiel Pérez, Lesly Pineda y Max Newman.

Se declaró un receso hasta el día 10 de julio de 2017, a fin de evaluar el caudal probatorio documentario presentado, y por lo avanzado de la hora de la tarde.

En la sesión del día 10 de julio de 2017, la Junta se reunió para valorar las pruebas documentales presentadas. Luego del análisis, comunicó la admisión de las siguientes pruebas documentales:

Por la UIM:

- UIM #1: Se admitió el alegato de no negociabilidad presentado por la ACP. La Junta decidió no admitir como prueba a la Constitución Política, la Ley Orgánica y los Reglamentos de Administración de Personal de la ACP, y el de Relaciones Laborales de la ACP, por considerarlas normas de orden público, innecesarias de incluirlas al expediente. Tampoco admitió la copia del PLD-24/16 por irrelevante.
- UIM #2.
- UIM #4.
- UIM #5: Se admitieron las notas de 21 de noviembre de 2013 y de 25 de noviembre de 2013. Se admitieron los documentos de trabajo, órdenes de trabajo, el documento con nombre “Pasos a seguir para completar las diferentes funciones asignadas al sistema Máximo”. Se admitieron los videos aportados en USB.
- UIM #7.
- UIM #9, se admitió la prueba sujeto al cotejo con el ejemplar en la JRL.

De las pruebas documentales presentadas por la ACP, la JRL admitió prueba ACP #5, y el Fallo de 31 de enero de 2011. Negó el oficio de la traducción oficial del “Issuance” 532, prueba UIM #8, debido a que esta prueba no había sido admitida.

Agotada la fase de presentación de pruebas, se pasó a la etapa de presentación de alegatos iniciales. UIM presentó sus alegatos iniciales (fojas 1437 – 1452) y luego la ACP (fojas 1452 – 1472). La sesión del día 10 de julio de 2017 concluyó al terminar los alegatos iniciales de la ACP.

Las pruebas testimoniales se presentaron a lo largo de 3 sesiones. En la sesión del 11 de julio de 2017, se practicaron los testimonios de los señores:

- Ing. Oscar Clark, testigo de UIM (fojas 1474 – 1479).
- Ing. Juan Peralta, testigo de UIM (fojas 1479 – 1500).
- Ing. Edward Atonaidan, testigo de UIM (fojas 1501 – 1515).
- Ing. Gustavo Gómez, perito de ACP (fojas 1516 – 1533).
- Ing. Abdiel Pérez, testigo de ACP (fojas 1533 – 1546).

En la sesión del 27 de julio de 2017, se practicó el testimonio de la Licenciada Lesly Pineda (fojas 1548 – 1572); mientras que en la sesión del 28 de septiembre de 2017, el testimonio del capitán Max Newman (fojas 1575 – 1582).

Los alegatos finales fueron presentados por escrito en término oportuno por ambas partes, los de ACP visibles a fojas 1264 – 1303; mientras que los de UIM visibles a fojas 1304 – 1387.

IV. ANÁLISIS Y DECISIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES

Antes de pronunciarse sobre sobre la disputa de negociabilidad en torno a las propuestas de negociación giradas por UIM a la ACP, en su proceso de negociación colectiva, corresponde en este momento a la JRL referirse a lo expuesto por la UIM en sus escritos con fecha de 23 de junio de 2017, nota 155-UIM-2017, entregada en la JRL durante la sesión de audiencia del 26 de junio de 2017 (foja 1041); y los tres escritos con fecha 8 de septiembre de 2017, con identificación 220-UIM-2017 (foja 1252), 221-UIM-2017 (foja 1253 – 1254), y 222-UIM-2017 (foja 1255), el solicitante comunica a la JRL el desistimiento parcial de su disputa, retirando de la consideración de esta Junta los articulados referentes a las siguientes secciones:

- Sección 2.01 Reconocimiento y Designación de Unidad Negociadora.
- Sección 10.17 Ajuste Costo de Vida 2007 – 2015.
- Sección 20.18 Período Probatorio de Desarrollo Laboral.
- Sección 27.05 Diferencial por Trabajo en Alturas.
- Sección 27.06 Diferencial por Trabajo en Alturas Extremas.
- Sección 27.07 Diferencial por Explosivos y Materiales Incendiaros de Alto Grado.
- Sección 27.08 Diferencial por Explosivos y Materiales Incendiaros de Bajo Grado de Peligro.
- Sección 27.09 Diferencial de Doble Protección Auditiva en las Dragas Mindi y Quibián I.
- Sección 27.10 Diferencial de doble protección auditiva en los Remolcadores.
- Sección 27.11 Transbordador 5 de Noviembre.
- Sección 27.14 Diferencial por doble protección auditiva en los barcos en tránsito y los que operan en las aguas del Canal de Panamá.

Cabe destacar que el desistimiento es el acto por el cual la parte se intenta apartar voluntaria y unilateralmente de la denuncia o proceso iniciado, y constituye un medio excepcional de terminación de los procesos de competencia de la JRL, cuyos presupuestos regula el artículo 67 del Reglamento Especial de Procedimiento de la JRL, adicionado mediante el Acuerdo No.41 de 28 de febrero de 2008, el cual permite que el denunciante desista del proceso en dos etapas procesales, antes que se notifique la resolución de admisión, para lo cual no requiere del consentimiento de la parte denunciada, y posterior a la notificación de la resolución que admite, para lo cual requiere del consentimiento de la contraparte.

El escrito con fecha de 23 de junio de 2017 fue presentada antes de verificada la audiencia, por lo que no requirió pronunciamiento por parte de la ACP. Mientras que los escritos con fecha de 8 de septiembre de 2017, fueron presentados cuando ya había avanzado la audiencia, por lo que la JRL solicitó mediante correspondencia JRL-SJ-1564/2017 (foja 1257) y JRL-SJ-1589-2017 (foja 1258), fueron enviadas a la ACP, quien envió escrito en la que comunicó su conformidad con estos desistimientos (foja 1259).

Pasamos ahora a pronunciarnos sobre los elementos de esta disputa de negociabilidad. Debido a los alegatos presentados tanto por la UIM y la ACP, tanto iniciales como finales, en torno a si hubo o no negociación de mala fe por parte de la ACP, esta Junta desea dejar claro que en el proceso de disputa de negociabilidad, no ha tomado en cuenta dichos alegatos y referencia a las pruebas, que más bien pertenecen al proceso de denuncia de práctica laboral desleal ya presentado por UIM en contra de la ACP, salvo que dichas pruebas y argumentos, tengan algún tipo de relación o relevancia en cuanto a declarar la negociabilidad o no de alguna de las propuestas de negociación que UIM ha presentado ante esta Junta, para su análisis de negociabilidad.

4.1 Sección 5.06 Garantías Compensatorias

El texto propuesto por UIM es el siguiente:

“Debido a que el derecho de huelga es objeto de prohibición, tal cual lo establecido en el Artículo 92 de la Ley No.19 de 11 de junio de 1997, los trabajadores de la Unidad Negociadora se han visto privados de un medio esencial de defensa de sus intereses socioeconómicos y profesionales, por lo cual estos trabajadores deben disfrutar de Garantías Compensatorias.

La ACP acuerda respetar las garantías compensatorias de los trabajadores y garantizar procesos de resolución rápidos, equitativos, económicos, imparciales y que tengan la particularidad de resolverse al nivel de supervisión más bajo.

La ACP acuerda no incurrir en gastos y desgastes perjudiciales que vayan en contraposición al derecho del trabajador a Garantías Compensatorias.

El proceso de Denuncia de Practica Laboral Desleal (PLD), consagrado en Ley Orgánica, es un ejemplo de Garantía Compensatoria. Las partes concuerdan que este proceso es económico, equitativo, imparcial, accesible tanto al sindicato como al trabajador.

La ACP tiene la obligación de mantener una empresa eficiente y rentable, tal cual lo establecido en el Preámbulo de la Ley Orgánica. Además, debe mantener las condiciones y derechos laborales iguales a los existentes al 31 de diciembre de 1999, según disposición del Artículo 81 de la misma Ley. La ACP y el SINDICATO reconocen que, para poder cumplir con estos dos mandatos, es de suma importancia llevar una relación obrero patronal apropiada y siempre buscando el mejoramiento de las misma, respetando el derecho de las garantías compensatorias de los trabajadores”.

La apoderada judicial de la ACP sostuvo en sus alegatos finales que la UIM pretende introducir un concepto desconocido por la Constitución, Ley Orgánica y los Reglamentos de la ACP, como lo es el de “Garantías Compensatorias”, discriminando el sistema de resolución de conflictos establecido en aquella normativa como lo es la queja y el arbitraje. Alegó

que a través de la propuesta, la UIM desea hacer prevalecer los procedimientos ante la JRL, sobre los de la queja y arbitraje, arguyendo básicamente el costo monetario.

La Lcda. Maschkowski señaló que el concepto de “*Garantías Compensatorias*” es introducido por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia en Fallo de 27 de abril de 2009, en el cual señaló que la garantía compensatoria es consecuencia de la prohibición de la huelga en el Canal, era el previsto en el artículo 322 de la Constitución, aludiendo directamente al procedimiento de queja y arbitraje. Que no obstante ello, UIM busca obviar con la Sección 5.06 el procedimiento de queja, e introducir doctrinas y conceptos ajenos al régimen laboral especial de la Autoridad, y con ello viola el ordenamiento jurídico de la ACP porque:

- De acuerdo al artículo 18 de la Constitución Política, los servidores públicos son responsables ante las autoridades por infracción de la Constitución y de la Ley, y también por extralimitación de funciones o por omisión en el ejercicio de ellas. En este mismo sentido, el artículo 89 de la Ley de la ACP obliga a los trabajadores, trabajadores de confianza y los trabajadores de la Autoridad a cumplir con la Ley Orgánica de la ACP y los reglamentos que la desarrollan, y no a cualquier norma distinta a ella. Por tanto, no se puede omitir un procedimiento o consentir que prevalezca uno sobre el otro bajo un argumento de economía o costos monetarios. Que la Constitución y el Pleno de la Corte Suprema de Justicia han reconocido de manera clara que el mecanismo de dirimencia o la vía adecuada es la queja y el consecuente arbitraje, como última instancia administrativa, en caso de que no se resuelva el conflicto al nivel más bajo. Que mal puede UIM omitir la utilización de este procedimiento bajo razones ajenas al sistema de dirimencia de conflictos laborales de la ACP.
- Que el artículo 81 de la Ley Orgánica de la ACP lista de manera inequívoca la normativa que no le es aplicable a los trabajadores, trabajadores de confianza y funcionarios de la ACP. Que a pesar de ello, UIM ha tratado de introducir aspectos ajenos a nuestro régimen laboral especial, cuando hace referencia al artículo 4 de la Constitución (normas de derecho internacional) como apoyo a su argumento de obviar el procedimiento negociado de queja y arbitraje, y a la vez relaciona su aspiración o sus expectativas con asuntos, teorías o doctrinas manejadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para forzar un acuerdo en esa Sección 5.06.
- Que en atención a lo dispuesto en el artículo 323 de la Constitución Política prevé que el régimen contenido en el Título XIV “El Canal de Panamá, solo podrá ser desarrollado por leyes que establezcan normas generales y que la ACP podrá reglamentar estas materias lo que hace claro que dichas leyes solo pueden ser desarrolladas por los reglamentos, en atención a lo que dispone el artículo 319 de la Constitución y el artículo 18 de la Ley Orgánica de la ACP.
- Que el artículo 134 de la Ley Orgánica es muy claro al establecer la prelación de normas aplicables en la ACP, dejando claro que la Ley Orgánica y sus reglamentos tienen prelación frente a otras normas jurídicas de carácter nacional, especial, municipal y otras.

En contraposición a lo expuesto por la ACP, la UIM expone que la redacción del asunto de la Sección 5.06 solo hace referencia al marco jurídico de la ACP, entre ellos hace referencia al artículo 92 de la Ley Orgánica, que prohíbe la huelga, hace referencia a los procedimientos para la tramitación de quejas y Prácticas Laborales Desleales, hace referencia al Preámbulo de la Ley Orgánica, que exige que la ACP sea una empresa eficiente y rentable y por último se refiere al mismo artículo 81 de la Ley que exige mantener las condiciones y derechos laborales iguales a los existentes al 31 de diciembre de 1999.

El representante de UIM, ingeniero Daniel Brown adujo en sus alegatos finales que la Sección 5.06 no intenta introducir nuevos mecanismos para resolver los conflictos laborales entre los trabajadores del Canal de Panamá y su Administración, por lo que no entra en conflicto con los artículos 322 de la Constitución Nacional ni con el artículo 81 de la Ley Orgánica. Señaló que tampoco intenta legalizar la interrupción del funcionamiento del Canal como lo ha resaltado la ACP, ni pretende crear otras instancias administrativas distintas al arbitraje.

El Ing. Brown alegó que con respecto a la violación del artículo 18 de la Constitución Política de la República de Panamá y el artículo 89 de la Ley Orgánica, esos argumentos no aplican para declarar no negociable la Sección 5.06. Sostuvo además que los mecanismos utilizados para resolver conflictos laborales a los que UIM llama “Garantías Compensatorias” son derechos adquiridos desde la agencia predecesora Comisión del Canal de Panamá y agregó que la ACP por la Constitución y la Ley, debe garantizar que aquellos trabajadores cuyas posiciones eran necesarias para la operación, se les contratara con beneficios y condiciones iguales a los que le correspondían a la fecha de contratación. Sostuvo también que el artículo 322 de la Constitución Política y el artículo 81 de la Ley Orgánica de la ACP detallan las obligaciones de la ACP con respecto a las condiciones de empleo y las garantías compensatorias formaban parte de esas condiciones de empleo, por consiguiente, la Sección 5.06 cumple con lo estipulado en el artículo 322 y 81.

Declaró que las garantías compensatorias se hacen necesarias ya que la Ley Orgánica prohibió la huelga en su artículo 92. Que al no contar con el derecho a huelga, colocaría a los trabajadores en un estado de indefensión si o se contara con garantías compensatorias integradas al régimen laboral especial de la ACP, y también iría en contra de lo establecido por una Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Luego de expuestas las posiciones de ambas partes, procedemos a pronunciarnos sobre la negociabilidad o no de esta cláusula, de la forma como ha sido presentada ante ella. Si bien es cierto, esta Junta no ve claro que la propuesta presentada por UIM supone la prevalencia de un procedimiento sobre el otro. Tampoco ve, en términos generales que la propuesta vaya en contra del artículo 322 de la Constitución Política, ni del artículo 81 de la Ley Orgánica.

No obstante, esta Junta, haciendo uso del principio procesal “*Iura Novit Curia*”, observa que la negociabilidad o no de esta cláusula se ve afectada por otras situaciones y normas que pasamos a detallar.

Las materias sujetas a negociación están señaladas en el artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP:

“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 ésta.*
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, tipos 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.”*

Y el término Condiciones de Empleo es definido por la propia Ley Orgánica de la ACP en su artículo 2, de la siguiente manera:

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

...

...

Condiciones de empleo. *Políticas, prácticas y asuntos de personal, establecidos por esta Ley, los reglamentos, las convenciones colectivas, o por cualquier otro instrumento idóneo,*

que afectan las condiciones de trabajo, salvo lo que expresamente excluye esta Ley.

...”

En la doctrina norteamericana de derecho laboral, de donde tiene su génesis el régimen laboral especial de la ACP, se hace alusión a las diferentes clases o tipos propuestas de negociación: aquellas en las que las partes están obligadas a negociar; aquellas en que las partes pueden entrar a negociar sin estar obligada a ello; y de aquellas materias que están prohibidas por la Ley a negociarse. Así lo señalan las guías de negociabilidad publicadas tanto por la Autoridad Federal de Relaciones Laborales (FLRA)¹, como las guías de negociabilidad publicadas por el Colegio de Abogados de los Estados Unidos (American Bar Association – ABA)². En desarrollo de estos conceptos, le es claro a la JRL que las materias a que refieren los numerales 1, 2 y 3 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, son materias en las que existe la obligación de negociar, cuando así son requeridas por las partes. La Ley Orgánica también ha señalado en su artículo 104, que toda convención colectiva tendrá un procedimiento para la tramitación de quejas, por lo que esta materia también se ubica dentro de esta categoría.

De igual manera, le es claro a la JRL que la Ley Orgánica de la ACP ha prohibido la negociación, y por lo tanto ha determinado que no son negociables aquellas propuestas que aunque afecten las condiciones de empleo de los trabajadores de una unidad negociadora, estén relacionadas con la clasificación de sus puestos.

Todas las demás materias que no caen en una de las dos categorías arriba señaladas, son materias permisivas de negociación, en las que las partes pueden negociarlas voluntariamente, pero no están compelidas ni obligadas a ello; aunque de llegar a hacerlo y de arribar a acuerdos, pueden llegar a exigirse su cumplimiento, una vez estos formen parte del convenio colectivo.

La propuesta de cláusula 5.06 de la convención colectiva presentada por UIM no se refiere a condiciones de empleo de los trabajadores que señala el numeral 1 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, tal como lo define el artículo 2 de esta ley. Tampoco se trata de medidas de impacto e implementación de las decisiones adoptadas por la administración en uso de sus derechos exclusivos, a las que se refiere el numeral 2 ni se enmarca sobre los casos que señala el numeral 3 del citado artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP. Y no se refiere a temas relacionados con la clasificación de los puestos.

La propuesta de UIM gira en torno a la descripción de situaciones que ha establecido la Ley Orgánica como la prohibición de huelga y el respeto a las llamadas “*garantías compensatorias*”. Hace alusión al respeto de la ACP de las garantías compensatorias de los trabajadores, declaraciones de tipo programáticas. Esta propuesta cae entonces dentro de la categoría de

¹<https://www.flra.gov/system/files/webfm/Authority/NG%20Forms%2C%20Guide%2C%20Other/Negotiability%20Guide%204-22-13.pdf>;

²https://www.americanbar.org/content/dam/aba/events/labor_law/basics_papers/nlra/obligations.authcheckdam.pdf.

materias permisivas de negociación, por lo que la propuesta está sujeta a la voluntad de que la ACP acepte negociar esta cláusula o no. Al ser ello así, es negociable, al ser una de las materias prohibidas de negociación, pero la ACP no está obligada a ello, al no requerirlo así la Ley Orgánica.

No obstante lo anterior, la JRL observa en el texto de la propuesta de UIM de la Sección 5.06, existe un elemento en uno de sus párrafos, cuyo lenguaje sí podría interferir con los derechos otorgados a la Administración de la ACP, en la Ley Orgánica, o en los reglamentos que lo desarrollan. Cuando se declara *“La ACP acuerda no incurrir en gastos y desgastes perjudiciales que vayan en contraposición al derecho del trabajador a Garantías Compensatorias”*, se crea una obligación limitante de iniciar acciones o ejercitar actuaciones procesales en los procesos de tramitación de quejas, y en otros proceso ante la JRL como el de prácticas laborales desleales, disputas de negociabilidad o el de solución de estancamientos. En ese sentido, la propuesta de UIM limita, a juicio de la JRL, el actuar de la ACP para hacer uso de sus derechos de presentar y tramitar quejas, y denuncias de prácticas laborales desleales contra el representante exclusivo, tal como lo señalan los numerales 1 y 2 del artículo 18 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, así como de hacer uso de todos los derechos y mecanismos procesales para su defensa en este tipo de procesos. Siendo esto así, esta disposición no es negociable, por entrar en conflicto con la Ley Orgánica y sus reglamentos.

4.2 Sección 27.13 Diferencial por Embarque y Desembarque peligroso

Como ya hemos mencionado, la UIM presentó desistimiento parcial en la propuesta de negociación de la Sección 27 de la convención colectiva. Luego de este desistimiento, la JRL solo quedó con la tarea de determinar si la Sección 27.13, tal como lo fuera propuesta por UIM es o no negociable. El texto propuesto por UIM de esta sección es el siguiente:

“Se pagará un diferencial del 30% por el embarque o desembarque a equipos flotantes, lanchas o muelles, además por la transferencia de abastecimientos o repuestos en las siguientes condiciones:

1. Movimiento en cualquiera de las instancias desde o hacia la embarcación debido a la operación de la embarcación y para mantener la continuidad de la operación:

a) Embarque o desembarque desde el equipo flotante hacia una lancha y viceversa.

b) Embarque o desembarque desde un equipo flotante hacia otro.

c) Embarque o desembarque desde un equipo flotante sin propulsión el cual sea impulsado por equipos externos.

2. Por condiciones climatológicas:

a) Condiciones de clima, vientos de más de 15 nudos.

b) Lluvias en la cual se mantenga la cubierta con agua.

c) Cubiertas sin condiciones anti resbalantes

d) Oscuridad en la cubierta por efecto de la maniobra.

3. Por diferencia de más de un pie (12 pulgadas) de separación de las embarcaciones

a) Por separación en altura entre embarcaciones/muelle

b) Por separación entre las embarcaciones/muelle”

La ACP sostiene que el asunto en conflicto con la Ley y los reglamentos se conforma con la pretensión de la UIM para adicionar y/o cambiar los diferenciales vigentes aprobados, utilizando para este propósito la ventana de negociación de la convención colectiva. Agrega que todo lo cual desconoce que el tema de establecimiento o adiciones, cambios y eliminaciones de diferenciales está debidamente normado por la Ley, reglamentos y el Manual de Personal.

En su contestación a la disputa de negociabilidad (foja 446 y s.s.), la Lcda. Dalva Arosemena, Gerente Interina de Relaciones Laborales Corporativas alegó que los diferenciales responden a remuneraciones adicionales que se pagan cuando el trabajador, en el ejercicio de sus funciones, se encuentra expuesto a peligros, condiciones físicas rigurosas o condiciones ambientales difíciles, y la administración del Canal no haya logrado mitigar o eliminar dichas condiciones; o que el riesgo o condición no se encuentre contemplada en la clasificación del puesto, es decir, en la remuneración correspondiente al puesto del trabajador expuesto al riesgo. Sostuvo además que la condición de trabajo en la que se presenta el riesgo sea de aquellas contempladas en la normas y a las que, en sus funciones, se expone el trabajador. Agregó que los diferenciales en la ACP no solo deben ser similares a los existentes al 31 de diciembre de 1999, conforme a lo previsto en el artículo 85 de la Ley Orgánica, sino que además de ello, deben ser cónsonos con lo que establece el Manual de Personal y las convenciones colectivas, tal como lo señala el artículo 14 del Reglamento de Administración de Personal (RAP).

Señaló que la ACP estima que la propuesta de UIM colisiona con la Ley y los reglamentos por las siguientes razones:

1. Que de acuerdo con el artículo 18 de la Constitución Política, los servidores públicos son responsables ante las autoridades por infracción de la Constitución y de la Ley y también por extralimitación de funciones o por omisión en el ejercicio de ellas. En este mismo sentido, el Artículo 89 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá expresa que los funcionarios, los trabajadores de confianza y los trabajadores de la Autoridad tienen la obligación de cumplir la Ley Orgánica de la ACP y los reglamentos. Las normas antes comentadas aluden al “Principio de Legalidad” que se traduce a que todo ejercicio de un poder público debería realizarse acorde a la ley vigente y su jurisdicción y no a la voluntad de las personas. Por tanto, el acordar temas, asuntos, frases, palabras, y en este caso facultades, adiciones o ampliaciones que no comulgan con la Ley y/o reglamentos, es contrario al principio de legalidad.

2. El Artículo 328 de la Constitución Política establece, entre otros aspectos, que la ACP integrará a su organización las normas vigentes,

reglamentos y convenciones colectivas vigentes al 31 de diciembre de 1999, hasta que sean modificadas de acuerdo a la Ley. En este sentido, el “Issuance 532” es a la fecha la única normativa vigente y aprobada que rige el tema de diferenciales, toda vez que dicha norma aún no ha sido modificada. La misma establece que la Sección de Políticas Programas y Auditoría (unidad funcional equivalente de la antigua *Canal Zone Civilian Personal Policy Coordinating Board*) es la facultada para gestionar todo asunto relativo a diferenciales. La pretensión de UIM en cuanto a acordar por convención otras situaciones o categorías que ameriten el pago de un diferencial, aumentar los porcentajes y su referencia de pago, y crear nuevos diferenciales, supone pasar por alto los diferenciales ya aprobados e incluidos en el “Issuance 532”, que a los efectos es el equivalente funcional del Manual de Personal. No menos importante, dicha propuesta obvia el procesos de evaluación técnica multidisciplinaria (clasificación, políticas y seguridad) que corresponde ejecutar a la unidad funcional antedicha para verificar que la solicitud de acción de un diferencial cumpla con los criterios establecidos para dar cumplimiento al espíritu del numeral 3 del Artículo 85 de la Ley Orgánica y del Artículo 114 del Reglamento de Administración de Personal.

3. La posición expresada por la ACP es consecuente con la decisión emitida en fallo de la Corte Suprema de Justicia a favor de la ACP sobre el RECURSO DE APELACIÓN, CONTRA LA DECISIÓN No. 12/2009 DE 30 DE ABRIL DE 2009, DICTADA DENTRO DEL CASO NEG-04/08.-. PONENTE: W. SPADAFORA F. – PANAMA, LUNES 31 DE ENERO DEL DOS MIL ONCE (2011), la cual expresa, salvando el respectivo contexto del caso, lo siguiente:

“Entiéndase que entonces el ajuste como la reapertura de la Convención Colectiva, para anexar nuevas situaciones que dieran lugar a un diferencial. No obstante, estas situaciones no han sido identificadas por el representante sindical, pues solo se señaló que los guardias de seguridad habían sufrido cambios en sus condiciones de trabajo, pero no fueron especificadas. Es importante destacar que lo que da lugar a estos cambios al apéndice, supone el reconocimiento e identificación previa de situaciones que darían derecho al diferencial y que admite a su vez que se han dado las condiciones descritas en los literales de la sección convencional. Por otro lado, tal como observa en la resolución recurrida, la Junta ordenó negociar el diferencial bajo el literal c) de la Sección 27.02 de la Convención Colectiva; sin embargo, el supuesto de “situación extraordinaria en donde se verifica la omisión u otro error”, que diera lugar a crear un diferencial para las funciones de patrullaje marítimo, no ha sido sustentado. Mayor aun cuando la petición del sindicato de negociar se le plantado a través del proceso de negociación intermedia, un diferencial ante la Administración y amparado por un presunto cambio de condiciones de empleo, pues los mismos no han sido probados, y no así respaldado en los supuestos de la Sección 27.02 de la Convención Colectiva, en la que obedece a una negociación bajo el procedimiento del artículo 11, pues el mismo ha de indicar que, el procedimiento aplica a las negociaciones sobre los asuntos que afecten las condiciones de

empleo de los trabajadores, con excepción de aquellos relacionados con la clasificación de puestos y los que se establezcan expresamente en la Ley Orgánica o sean consecuencias de ésta.”

La Lcda. Arosemena aclaró que con relación al argumento presentado por UIM de que los diferenciales ya fueron negociados y acordados en el convenio anterior, y están vigentes hasta la fecha, y por tanto la Administración no puede declararlos no negociables, lo negociado en el convenio anterior no fue el diferencial sino su inclusión en dicho convenio. Agregó que la ACP no pretende desconocer la continuidad de los diferenciales cuyo pago ya ha sido autorizado para la UIM conforme a los procedimientos de la Sección de Políticas, Programas y Auditoría. Que no obstante, los textos propuestos por UIM califica como “similares” al texto del convenio colectivo expirado, representan en la práctica diferenciales autorizados, y más aún, de aquellos que pretenden crear mediante convención colectiva, desconociendo el mandato establecido en el numeral 3 del Artículo 85 (similares a los existentes al 31 de diciembre de 1999 y el artículo 114 del Reglamento de Administración de Personal, en cuanto a contar con evidencia tangible y comprobable que sustente fehacientemente la exposición a peligros, condiciones físicas rigurosas o condiciones ambientales difíciles durante el ejercicio de las funciones del trabajador.

Por su parte el ingeniero Luis Yau Chaw, Secretario General de UIM, en su escrito ante la JRL donde sustenta su petición de resolución de la disputa de negociabilidad (fojas 391 y s.s.) señaló que en el caso que nos compete, la norma que rige los diferenciales por trabajos peligrosos, “Issuance 532”, ya fue incorporada a la Convención Colectiva de UIM, sin embargo, ya han pasado 16 años de gestión de la ACP y hasta la fecha la ACP no ha incorporado el “Issuance 532” al Manual de Personal. Sostuvo que UIM considera que agregar textos y tablas del “Issuance 532” en la propuesta de UIM no entra en conflicto con el artículo 328 de la Constitución Política de la República de Panamá, sino que cumple con el mandato del mismo. Agregó que el asunto a negociar en la propuesta de UIM es precisamente diferenciales por trabajos en condiciones difíciles, rigurosas, o peligrosas tal como lo cita el artículo 85. Que aunque la ACP argumenta que las compensaciones deben ser similares a las existentes al 31 de diciembre de 1999, más no tienen que ser iguales, por consiguiente no ven como el asunto del Artículo 27 entra en conflicto con ese artículo.

El ingeniero Yau Chaw alegó que el asunto del Artículo 27 no entra en conflicto con el artículo 114 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP. Señaló que el diferencial al que se refiere el artículo 114 ya está establecido en la convención colectiva de marinos y es precisamente el mandato del artículo 114, por lo que no ve cómo entra en conflicto con dicho artículo. Sostuvo que con respecto al Manual de Personal, actualmente no existe nada establecido en dicho manual con respecto a diferenciales por estar expuestos a peligros, condiciones físicas rigurosas o en condiciones ambientales difíciles.

En relación con el argumento de ilegalidad presentado por la ACP de que la propuesta de UIM colisiona con lo que dispone el artículo 102 de la Ley Orgánica, al tener la determinación de los diferenciales relación con el sistema de clasificación de puestos, el ingeniero Yau Chaw alegó que los

asuntos relacionados a los diferenciales, por estar expuestos a peligros, condiciones físicas rigurosas o condiciones ambientales difíciles son condiciones de empleo que afectan a los trabajadores y no guardan relación con la clasificación de puestos. Señaló además que la ACP presentó en su propuesta el mismo asunto a negociar que ahora alega no negociable.

Luego de planteados los argumentos en relación con la negociabilidad o no de la propuesta de UIM, y sin entrar a valorar la base para el cálculo del diferencial propuesto, la JRL estima que la propuesta de incorporar lenguaje referente a diferenciales en la convención colectiva, de la forma presentada por UIM es negociable, en base a los razonamientos que a continuación detallamos.

Como bien han señalado ambas partes el numeral 3 del artículo 85 de la Ley Orgánica de la ACP dispone que:

“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. ...
2. ...
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.** (Resaltado y subrayado de la Junta)
4. ...”

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define el término similar como: *“(de símil) Adj. Que tiene semejanza o analogía con una cosa”,* y por símil lo define como: *“semejante, parecido a otro”.* A juicio de la JRL, la norma del numeral 3 del artículo 85 de la Ley Orgánica de la ACP no requiere que el régimen de trabajos en condiciones difíciles, rigurosas o peligrosas, sea el mismo o idéntico régimen vigente al 31 de diciembre de 1999, solo requiere que dicho régimen sea similar. Y en ese sentido, el artículo 114 del Reglamento de Administración de Personal desarrolla el tema del trabajo en condiciones difíciles, rigurosas o peligrosas, al establecer:

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

A juicio de la Junta, por virtud de la Ley Orgánica y del Reglamento de Administración de Personal de la ACP, el régimen de trabajos en condiciones ambientales difíciles, rigurosas o peligrosas es un tema ya normado en el régimen laboral especial de la ACP, por la propia Ley Orgánica de la ACP, y por la propia acción de la norma reglamentaria que la desarrolla, y que en su conjunto han dispuesto que el tema de pagos de

diferenciales por condiciones ambientales difíciles, rigurosas o peligrosas es negociable.

En ese sentido, carece de validez el argumento presentado por la ACP, que la propuesta de UIM atenta contra lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 85 de la Ley Orgánica de la ACP y el artículo 114 del Reglamento de Relaciones Laborales, debido a que la inserción de nuevos diferenciales o las negociación de sus tarifas de pagos, van en contra del instructivo denominado “Issuance 532”, norma que expidió una Junta Coordinadora de Políticas de Personal Civil en la Zona del Canal de Panamá (Canal Zone Civilian Personal Policy Coordinating Board), norma que según la ACP, encuentra aún vigencia en el régimen laboral especial, en virtud de lo que dispone el artículo 328 de la Constitución Política, y que se asemeja al Manual de Personal de la ACP, y que es administrada por la Sección de Políticas, Programas y Auditoría de la Vicepresidencia de Recursos Humanos de la ACP.

En primer lugar hay que resaltar que la denominada Junta Coordinadora de Políticas de Personal Civil en la Zona del Canal de Panamá fue creada mediante la Orden Ejecutiva No. 10794 emitida por el Presidente de los Estados Unidos, Dwight D. Eisenhower, de 10 de diciembre de 1958³; y que para el año de 1977, estaba compuesta por el Gobernador de la Zona del Canal, el Comandante en Jefe de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos en Panamá, y por un miembro designado por el Secretario del Ejército de los Estados Unidos quien presidía esta Junta⁴. Más adelante, esa junta fue reemplazada por otra, la Junta de Personal del Área de Panamá (Panama Area Personnel Board), a través de la Sección 251.3 del Código de Regulaciones Federales de los Estados Unidos, Título 35. Y es esta última Junta de Personal para el Área de Panamá la que estuvo en funciones hasta la fecha de transferencia del Canal de Panamá, el 31 de diciembre de 1999⁵. Dicha Junta de Personal para el Área de Panamá no se encontraba bajo la estructura de la antigua Comisión del Canal de Panamá, tampoco la lideraba su Administrador, ya que aunque este era uno de sus miembros, dicha junta la componían también el Comandante en Jefe del Comando Sur, y por una persona designada por el Secretario del Ejército de los Estados Unidos, este último era quien la presidía. Cabe destacar que el propósito de la Junta de Personal del Área de Panamá era el de asistir al Secretario del Ejército de los Estados Unidos en llevar a cabo su responsabilidad de coordinar las políticas y actividades de las

³ “Cumulative Pocket Supplement of the Code of Federal Regulations, Title 4 and 5, as January 1, 1960”, Sección 253.4, publicado en [https://books.google.com.pa/books?id=ZSY5AAAAIAAJ&pg=PA282&lpg=PA282&dq=Canal+Zone+Civilian+Personnel+Policy+Coordinating+Board\)&source=bl&ots=8erQampEg&sig=DllhuohcpTbGS0_OQQDOeKOPQ58&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiz5LCS7cHbAhUR3FMKHR AwBiQQ6AEILDAB#v=onepage&q=Canal%20Zone%20Civilian%20Personnel%20Policy%20Coordinating%20Board\)&f=false](https://books.google.com.pa/books?id=ZSY5AAAAIAAJ&pg=PA282&lpg=PA282&dq=Canal+Zone+Civilian+Personnel+Policy+Coordinating+Board)&source=bl&ots=8erQampEg&sig=DllhuohcpTbGS0_OQQDOeKOPQ58&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiz5LCS7cHbAhUR3FMKHR AwBiQQ6AEILDAB#v=onepage&q=Canal%20Zone%20Civilian%20Personnel%20Policy%20Coordinating%20Board)&f=false)

⁴ “Code of Federal Regulations, Title 35, July 1, 1977”, Sección 201.3, publicado en: [https://books.google.com.pa/books?id=5XFC2gJDni0C&pg=PA317&lpg=PA317&dq=Canal+Zone+Civilian+Personnel+Policy+Coordinating+Board\)&source=bl&ots=hGP6vnnE6y&sig=Xp_PbzUq_Hvrpjll9ntOV8laVkm&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiz5LCS7cHbAhUR3FMKHR AwBiQQ6AEIKDAA#v=onepage&q=Canal%20Zone%20Civilian%20Personnel%20Policy%20Coordinating%20Board\)&f=false](https://books.google.com.pa/books?id=5XFC2gJDni0C&pg=PA317&lpg=PA317&dq=Canal+Zone+Civilian+Personnel+Policy+Coordinating+Board)&source=bl&ots=hGP6vnnE6y&sig=Xp_PbzUq_Hvrpjll9ntOV8laVkm&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiz5LCS7cHbAhUR3FMKHR AwBiQQ6AEIKDAA#v=onepage&q=Canal%20Zone%20Civilian%20Personnel%20Policy%20Coordinating%20Board)&f=false)

⁵ Code of Federal Regulations, Title 35, July 1, 2000”, Sección 251.3, publicado en: https://books.google.com.pa/books?id=XAzvIK_h2h4C&pg=RA1-PA30&lpg=RA1-PA30&dq=Panama+Area+Personnel+Board&source=bl&ots=jmAQZpPkpr&sig=eyOsqtv4TuwioeO6SosGfnF2Xuk&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjntKfVjs_bAhVC1IMKHYZPAfQ6AEIKDAA#v=onepage&q=Panama%20Area%20Personnel%20Board&f=false

agencias que participaban del Sistema de Empleo del Canal de Panamá, este último sistema, creado en la sección 1212 del Subcapítulo II - Salarios y Prácticas de Empleo, del Capítulo 2 – Empleados de la Ley 96-70 del gobierno de los Estados Unidos de América, con fecha de 27 septiembre de 1979.

No obstante lo señalado por la Lcda. Arosemena en la contestación de la disputa, y reiterado por la Lcda. Marschowski en sus alegatos finales, de que la Sección de Políticas, Programas y Auditoría de la ACP es la unidad funcional equivalente de la antigua “Canal Zone Civilian Personal Policy Coordinating Board”, la JRL no ve cómo ocurre esta equiparación, o absorción de funciones, dado que dicha Junta Coordinadora de Políticas de Personal Civil en la Zona del Canal, ya había dejado de existir para el 31 de diciembre de 1999, siendo reemplazada por otra junta, en la que el Administrador de la antigua Comisión del Canal de Panamá era solo uno de los integrantes, y cuyas funciones abarcaba competencias más allá de la esfera del ámbito de responsabilidades de la antigua Comisión del Canal de Panamá, o de algunas de sus unidades organizativas. En el expediente, no existen pruebas que le demuestren a la JRL lo alegado por la Gerente Interina de Relaciones Laborales Corporativas y por la apoderada judicial de la ACP.

Por otro lado, la JRL tampoco ve pruebas de que el denominado “Issuance 532” estuviese incluido en el Manual de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá. Contrario a ello, según el testimonio de la Gerente de Políticas, Programas y Auditorías de la ACP, licenciada Lesly Pineda, esta indicó que existió un proyecto de capítulo del Manual de Personal, que desde el año 2006 fue consultado con los representantes exclusivos de las unidades negociadoras del Canal de Panamá, que dicho capítulo se refería al tema de diferenciales, y que hasta la fecha, el proyecto de capítulo del Manual de Personal todavía no había sido aprobado (foja 1554). Es por ello, que a juicio de la JRL, este apéndice (Issuance 532), al haber, la República de Panamá regulado ya el tema sobre el régimen de trabajos en condiciones difíciles, rigurosas o peligrosas en el numeral 3 del artículo 85 de la Ley Orgánica de la ACP y en el artículo 114 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP; y por no tener este documento “Issuance 532”, la categoría de norma del Manual de Personal de la ACP, a pesar de su valor como guía o instructivo, no puede ser considerado como una norma que impida la negociación de diferenciales por trabajos en condiciones difíciles, rigurosas o peligrosas entre la ACP y la UIM en la presente negociación colectiva.

En la reciente Decisión No.12/2018 de 20 de abril de 2018, relativa al proceso de Disputa de Negociabilidad NEG-18-16 Acumulada, cuyas partes también lo eran la UIM y la ACP, esta Junta asumió el mismo criterio al manifestar que:

“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...”

En cuanto al argumento presentado por la ACP que su posición es consecuente con la decisión emitida en el fallo de la Corte Suprema de Justicia a favor de la ACP sobre el Recurso de Apelación contra la Decisión No.12/2009 de 30 de abril de 2009, emitida dentro del caso NEG-04/08, la JRL declaró en esa misma Decisión No.12/2018 de 20 de abril de 2009:

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, 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.”

Dada la identidad de partes, similitud en las causas y objeto entre lo analizado en el proceso de la Disputa de Negociabilidad NEG-18/16 y el asunto de la negociación de la cláusula 27.13 del convenio colectivo entre UIM y la ACP, esta Junta no ve razones para variar su criterio en este punto.

La JRL destaca que UIM, en la prueba UIM #9, ha mostrado que su convenio colectivo que expiró en el año de 2016, ya contenía cláusulas que hacían referencia al reconocimiento de estos diferenciales (fojas 1176 y 1183), ya que dicha convención colectiva contiene un capítulo entero sobre diferenciales por trabajos peligrosos, en condiciones físicas rigurosas, y en condiciones ambientales difíciles. Este capítulo hace referencia al “Issuance 532”, pero al hacerlo así, convierte ese Issuance 532 en una norma bilateral, que tiene aplicabilidad a causa de un acuerdo de voluntades, al ser adoptado mediante el contrato colectivo entre la administración y la UIM. Por otro lado, esta prueba muestra que por virtud del acuerdo entre las partes, se adoptaron allí una serie de diferenciales como los de Altura, Altura Extrema, Diferencial por Exposición a Explosivos y Material Incendiario de Alto Grado, de Bajo Grado, Diferencial por Ruidos en la Draga Mindi, entre otros. Esta prueba reafirma la convicción de la JRL que el tema del pago de diferenciales por trabajos peligrosos, en condiciones físicas rigurosas, y en condiciones ambientales difíciles es un tema negociable, cuya materia es sujeta a ser incorporada en las convenciones colectivas en los procesos de negociación de la ACP y los representantes exclusivos de las unidades negociadoras reconocidas.

Por lo tanto, la JRL declara que la propuesta de negociación sobre la Sección 27.13 no infringe ni el numeral 3 del artículo 85 ni el artículo 102 de la Ley Orgánica, así como tampoco infringe el artículo 114 del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, y es negociable.

4.3 Sección 33.03 Combatir Conato de Incendio

El texto propuesto por UIM es el siguiente:

“Debido a la implementación de las decisiones de la administración a las que se refiere el artículo 100 de la Ley Orgánica, los ingenieros de máquina de los remolcadores de OPMM formarán parte de la cuadrilla de lucha contra un conato de incendio según el cuadro de obligaciones establecido en el formulario 5528 (OPRR). Esta cuadrilla estará compuesta por el ingeniero de turno y los dos marineros. La ACP acuerda pagar al ingeniero de máquina un diferencial equivalente al cinco por ciento (5%) de su salario base por formar parte de la cuadrilla de lucha contra un conato de incendio en caso de darse.”

La licenciada Dalva Arosemena, en su escrito de contestación de la disputa de negociabilidad hace una explicación de las razones adoptadas por la ACP para declarar no negociable esta cláusula propuesta por UIM (reverso de la foja 567). La Lcda. Arosemena sostuvo que en lo tocante al tema de remuneración adicional, como lo es el pago de un diferencial, es sabido que dicha remuneración se paga cuando el trabajador, en el ejercicio de sus funciones, se encontrase expuesto a peligros, condiciones físicas rigurosas o condiciones ambientales difíciles, y la Administración del Canal no haya logrado mitigar o eliminar dichas condiciones, o que el riesgo o condición no se encuentre contemplada en la clasificación del puesto, es decir, que la remuneración correspondiente al puesto del trabajador expuesto al riesgo. Sostuvo además, que se requiere que la condición de trabajo en al que se presente el riesgo, sea de aquellas contempladas en la norma y a las que, en sus funciones, se expone el trabajador. Agregó que por otro lado, los diferenciales en la ACP no solo debe ser similares a los existentes al 31 de diciembre de 1999, conforme a lo previsto en el numeral 3 del Artículo 85 de la Ley Orgánica, sino que además de ello, deben ser cónsonos con lo que establece el Manual de Personal y las convenciones colectivas, tal como se desprenden de la redacción del artículo 114 del Reglamento de Administración de Personal.

La Lcda. Arosemena agregó que los diferenciales guardan una relación estrecha con el tema de clasificación del puesto del trabajador, ya que la clasificación toma en consideración, precisamente las tareas, las condiciones ambientales o físicas en que se desempeñan, y los riesgos que presenta el ejecutar dicho puesto para determinar posteriormente la categoría salarial. Sostuvo además que estos elementos, a grandes rasgos, están incluidos en la descripción del puesto del trabajador resumido en sus funciones y responsabilidades generales. Alegó que en atención a las explicaciones previas, la Administración estima que la propuesta de UIM en la Sección 33.03 “Combatir Conatos de Incendio” riñe con la Ley y/o los reglamentos de la ACP porque:

1. Que de acuerdo con el artículo 18 de la Constitución Política, los servidores públicos son responsables ante las autoridades por infracción de la Constitución y de la Ley y también por extralimitación de funciones o por omisión en el ejercicio de ellas. En este mismo sentido, el Artículo 89 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá expresa que los funcionarios, los trabajadores de confianza y los trabajadores de la Autoridad tienen la obligación de cumplir la Ley Orgánica de la ACP y los reglamentos. Las normas antes comentadas aluden al “Principio de

Legalidad” que se traduce a que todo ejercicio de un poder público debería realizarse acorde a la ley vigente y su jurisdicción y no a la voluntad de las personas. Por tanto, el acordar temas, asuntos, frases, palabras, y en este caso facultades, adiciones o ampliaciones que no comulgan con la Ley y/o reglamentos, es contrario al principio de legalidad.

2. El Artículo 328 de la Constitución Política establece, entre otros aspectos, que la ACP integrará a su organización las normas vigentes, reglamentos y convenciones colectivas vigentes al 31 de diciembre de 1999, hasta que sean modificadas de acuerdo a la Ley. En este sentido, el “Issuance 532” es a la fecha la única normativa vigente y aprobada que rige el tema de diferenciales, toda vez que dicha norma aún no ha sido modificada. La misma establece que la Sección de Políticas Programas y Auditoría (unidad funcional equivalente de la antigua Canal Zone Civilian Personal Policy Coordinating Board) es la facultada para gestionar todo asunto relativo a diferenciales. La pretensión de UIM en cuanto a acordar por convención otras situaciones o categorías que ameriten el pago de un diferencial, aumentar los porcentajes y su referencia de pago, y crear nuevos diferenciales, supone pasar por alto los diferenciales ya aprobados e incluidos en el “Issuance 532”, que a los efectos es el equivalente funcional del Manual de Personal. No menos importante, dicha propuesta obvia el procesos de evaluación técnica multidisciplinaria (clasificación, políticas y seguridad) que corresponde ejecutar a la unidad funcional antedicha para verificar que la solicitud de acción de un diferencial cumpla con los criterios establecidos para dar cumplimiento al espíritu del numeral 3 del Artículo 85 de la Ley Orgánica y del Artículo 114 del Reglamento de Administración de Personal.

3. La posición expresada por la ACP es consecuente con la decisión emitida en fallo de la Corte Suprema de Justicia a favor de la ACP sobre el RECURSO DE APELACIÓN, CONTRA LA DECISIÓN No. 12/2009 DE 30 DE ABRIL DE 2009, DICTADA DENTRO DEL CASO NEG-04/08.-. PONENTE: W. SPADAFORA F. – PANAMA, LUNES 31 DE ENERO DEL DOS MIL ONCE (2011), la cual expresa, salvando el respectivo contexto del caso, lo siguiente:

“Entiéndase que entonces el ajuste como la reapertura de la Convención Colectiva, para anexar nuevas situaciones que dieran lugar a un diferencial. No obstante, estas situaciones no han sido identificadas por el representante sindical, pues solo se señaló que los guardias de seguridad habían sufrido cambios en sus condiciones de trabajo, pero no fueron especificadas. Es importante destacar que lo que da lugar a estos cambios al apéndice, supone el reconocimiento e identificación previa de situaciones que darían derecho al deferencial y que admite a su vez que se han dado las condiciones descritas en los literales de la sección convencional. Por otro lado, tal como observa en la resolución recurrida, la Junta ordenó negociar el diferencial bajo el literal c) de la Sección 27.02 de la Convención Colectiva; sin embargo, el supuesto de “situación extraordinaria en donde se verifica la omisión u otro error”, que diera lugar a crear un diferencial para las funciones de patrullaje marítimo, no ha sido sustentado. Mayor aun cuando la petición del sindicato de

negociar se le plantado a través del proceso de negociación intermedia, un diferencial ante la Administración y amparado por un presunto cambio de condiciones de empleo, pues los mismos no han sido probados, y no así respaldado en los supuestos de la Sección 27.02 de la Convención Colectiva, en la que obedece a una negociación bajo el procedimiento del artículo 11, pues el mismo ha de indicar que, el procedimiento aplica a las negociaciones sobre los asuntos que afecten las condiciones de empleo de los trabajadores, con excepción de aquellos relacionados con la clasificación de puestos y los que se establezcan expresamente en la Ley Orgánica o sean consecuencias de ésta.”

4. El texto propuesto por UIM también desconoce el mandato establecido en el numeral 3 del Artículo 85 (similares a los existentes al 31 de diciembre de 1999) y al Artículo 114 del RAP en cuanto a contar con evidencia tangible y comprensible que sustente fehacientemente la exposición a peligros, condiciones físicas rigurosas o en condiciones ambientales difíciles durante el ejercicio de las funciones del trabajador, para que se acceda al diferencial.

Por su parte, el ingeniero Luis Yau Chaw, en ese momento Secretario General de UIM, en su escrito de interposición de la presente disputa de negociabilidad (fojas 535 y s.s.) argumentó que la UIM considera que la Sección 33.03 que describe el asunto, “Combatir Conatos de Incendio” es un asunto negociable, ya que se justifica claramente en los numerales 1 y 2 del artículo 102 de la Ley. Señaló que según el artículo 102 de la Ley Orgánica, las negociaciones versarán sobre los asuntos que afecten las condiciones de empleo y sobre el impacto de las decisiones de la ACP. Agregó que es obvio que los trabajadores de la unidad de ingenieros marinos fueron afectados por los cambios que impactaron su condición de trabajo.

En su alegato final, el ingeniero Daniel Brown, en su condición de Secretario General de la organización sindical solicitante, alegó ante la JRL (fojas 1339 y s.s.) que la UIM ha solicitado negociar un diferencial por formar parte y supervisar la cuadrilla de lucha contra un conato de incendio tal como les obliga el Cuadro de Obligaciones de los ingenieros de máquinas de los equipos flotantes. Sostuvo además que este Cuadro de Obligaciones fue implementado el 27 de enero de 2014, y su implementación no guarda relación con la integración de la estructura administrativa y operacional existente al 31 de diciembre de 1999 de la Comisión del Canal de Panamá, al que se refiere el artículo 328. Agregó que a la fecha de la emisión del Cuadro de Obligaciones, ya habían transcurrido 14 años con la estructura administrativa y operacional de la ACP, y por ende, el asunto de la Sección 33.03 no puede entrar en conflicto con el artículo 328 de la Constitución Políticas de la República de Panamá.

El Ing. Brown agregó que la Sección 33.03 “Combatir Conatos de Incendio”, se presenta como propuesta de negociación de una convención colectiva, la cual se realizó de acuerdo con lo preceptuado en la Ley Orgánica, tal como lo exige el artículo 328, y que por consiguiente, esta solicitud de UIM no entra en conflicto con dicho artículo. Sostuvo que en

cuanto a lo declarado por la ACP de que la propuesta de UIM infringe el numeral 3 del artículo 85 de la Ley Orgánica, el asunto a negociar en la propuesta de UIM es precisamente el pago de una compensación adicional por las nuevas funciones y responsabilidades del Cuadro de Obligaciones, específicamente formar parte y supervisar la cuadrilla de combate de incendio. Sostuvo además que la Sección 33.03 solicita un diferencial por estar expuestos a trabajos en condiciones difíciles, rigurosas o peligrosas, tal como lo cita el artículo 85. Que este artículo le exige a la ACP garantizar un régimen de compensaciones por este tipo de trabajos, con la salvedad que el régimen debe ser similar al existente al 31 de diciembre de 1999, ya que ese mismo régimen le permite a los trabajadores o a sus representantes solicitar compensaciones por situaciones o trabajos a los que están expuestos.

El ingeniero Brown alegó que el argumento de la ACP va dirigido a que después del 31 de diciembre de 1999 no se puede solicitar el pago de compensaciones de otros trabajos peligrosos a los que están expuestos los trabajadores y fue precisamente esta interpretación errada que ha declarado la Sección 33.03 no negociable. Agregó que la ACP argumenta que las compensaciones deben ser similares a las existentes al 31 de diciembre de 1999, más no tienen que ser iguales. La similitud de lo solicitado en la Sección 33.03 con un asunto existente al 31 de diciembre de 2000, se evidencia en la Part II “Payment on Basis of Hours in Pay Status” de la Prueba No. 5 (Appendix C Issuance 532) de la respuesta dada a la solicitud de la UIM por la Gerente Interina de Relaciones Laborales Corporativas, Dalva Arosemena, del 5 de septiembre de 2016. Sostuvo además que la categoría “Firefighting”, de la página C-20 del Issuance 532 (Edición 532) es una prueba que existe similitud entre el asunto de la Sección 33.03 y esta categoría específica del Issuance 532 (Edición 532), por consiguiente, no se está tratando de inventar una nueva categoría ni se contradice con el numeral 3 del artículo 85 de la Ley Orgánica.

En cuanto a la violación alegada por la ACP del artículo 114 del Reglamento de Administración de Personal, la UIM sostuvo que dicho artículo obliga a la ACP a pagar un diferencial cuando un trabajador esté expuesto a las condiciones físicas y ambientales peligrosas de las que se detallan en la Sección 33.03, por ende, no ven como esto entra en conflicto con esa sección. Alegó además que según el artículo 113, el pago del diferencial debe ser de conformidad con lo que se establece en el Manual de Personal y las convenciones colectivas, sin embargo, el asunto de la Sección 33.03 no contradice lo acordado actualmente en la convención colectiva vigente, ni contradice lo establecido en el Manual de Personal, ya que no existe nada establecido en dicho manual con respecto a diferenciales por estar expuestos a peligros, condiciones físicas rigurosas o en condiciones ambientales difíciles. El representante de UIM sostuvo además que la redacción del artículo 114 es clara con respecto al pago de diferenciales por estar expuesto a trabajos como los que se detallan en la Sección 33.03, por consiguiente, la ACP no demostró que esta sección entra en conflicto con el artículo 114 del Reglamento de Administración de Personal.

En respuesta al argumento presentado por la ACP en relación con que la propuesta de la Sección 33.03 entra en conflicto con el numeral 1 del

artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, debido a que los diferenciales guardan una relación estrecha con el tema de la clasificación de puestos del trabajador, el representante de la UIM alegó que las nuevas funciones y responsabilidades que exige el Cuadro de Obligaciones a los ingenieros de máquina y los peligros y condiciones a los que se exponen por formar parte de una cuadrilla de combate de incendio afectan las condiciones de empleo y requieren de un diferencial o compensación adicional. Que el pago de los diferenciales no guarda una estrecha relación con la clasificación del puesto, como afirma la ACP, ya que la exposición a condiciones físicas rigurosas o en condiciones ambientales difíciles no se contempla a la hora de determinar el grado del puesto ni se toma en cuenta para determinar la categoría salarial. Más adelante alega que a las condiciones físicas rigurosas o condiciones ambientales difíciles a las que se refiere el artículo 114 del Reglamento de Administración de Personal y de las que estarían expuestos los ingenieros al combatir un incendio, no se toman en cuenta dentro del proceso para determinar el grado y el salario del puesto, por consiguiente el pago de un diferencial debe ser un pago adicional como lo establece el Issuance 532 (Edición 532) y como se solicita en la Sección 33.03. Sostuvo que la compensación adicional por estar expuesto a peligros, condiciones ambientales difíciles no es un asunto relacionado a la clasificación de puestos, ya que aun cuando una descripción del puesto liste los peligros y riesgos de una posición, el salario de ese puesto no contempla el pago de esos riesgos y se requiere el pago de diferenciales para compensar a los trabajadores por la exposición a dichos riesgos y peligros.

El Ing. Brown alegó también que el argumento esbozado por la ACP sobre la violación del artículo 18 de la Constitución Política y el Artículo 89 de la Ley Orgánica de la ACP, que dichos argumentos no aplican para declarar la Sección 33.03 no negociable. La UIM considera que la Sección 33.03 que describe el asunto “Combatir Conatos de Incendio” es un asunto negociable ya que se justifica claramente en los numerales 1 y 2 del artículo 102 de la Ley, cuyo texto dispone que las negociaciones versarán sobre los asuntos que afecten las condiciones de empleo y sobre el impacto de las decisiones de la ACP y agregó que es obvio que los trabajadores de la unidad negociadora de los ingenieros marinos fueron afectados por la actualización del Cuadro de Obligaciones y sufrieron cambios que impactaron su condición de trabajo. Agregó que de la simple comparación del Cuadro de Obligaciones revisado el 08-2010 y el Cuadro de Obligaciones versión 27-1-2014, se puede demostrar que existen cambios que afectan a los ingenieros de máquina, los cuales detalló:

- Según el recuadro: “JEFE DE MÁQUINA, PRIMER OFICIAL DE MÁQUINA” de las “ESTACIONES EN CASO DE INCENDIO” en la versión de 2010, el Jefe de Máquina o Primer Oficial de Máquina debe permanecer en el cuarto de máquinas, encargado. Según el recuadro “OFICIAL DE MÁQUINAS” de las “ESTACIONES EN CASO DE EMERGENCIAS” de la versión 2014, el Oficial de Máquinas, que puede ser el Jefe de Máquina o el Primer Oficial de Máquinas, deberá reportarse al puente para recibir órdenes del capitán en caso de emergencia y encargado del personal que va a combatir el incendio a bordo, mientras llegue la asistencia adicional. Alegó que con la nueva versión del Cuadro de Obligaciones, el ingeniero de

máquina tendrá la obligación de encargarse del personal que va a combatir el incendio a bordo.

- Según el numeral 5 “INCENDIO” de la versión 2010 del cuadro de obligaciones, el Jefe de Máquina o el Primer Oficial de Máquina deberá encender la bomba contra incendio en caso de incendio. Según el numeral 1, “INCENDIO” de la versión 2014 del cuadro de obligaciones, en caso de incendio, la cuadrilla de lucha contra incendio estará compuesta por el Oficial de Máquina y los dos marineros. Con la nueva versión del cuadro de obligaciones, alega UIM, que el ingeniero de máquina tendrá la obligación de formar parte de la cuadrilla que lucha contra incendio.
- El ingeniero de máquina tendrá que combatir el incendio con los marineros hasta que termine el incendio ya que de la simple lectura del recuadro de las “ESTACIONES EN CASO DE EMERGENCIAS” del cuadro de obligaciones en su versión 2014, el Oficial de Máquinas deberá combatir el incendio a bordo, “mientras llegue la asistencia adicional”, pero no lee “hasta que llegue la asistencia adicional”, por consiguiente, el ingeniero de máquina seguirá encargado de la cuadrilla de lucha contra incendio a medida que llegue la asistencia adicional y se extinga el incendio.
- Según los recuadros “MARINERO 1” y “MARINERO 2” de las “ESTACIONES EN CASO DE INCENDIO” del cuadro de obligaciones en su versión 2010, los marineros operan el control remoto del monitor de incendio o asisten conectando mangueras a los hidrantes. Según los recuadros “MARINERO 1” y “MARINERO 2” de las “ESTACIONES EN CASO DE EMERGENCIAS” del cuadro de obligaciones versión 2014, los marineros asisten al oficial de máquina en el combate de incendio. El ingeniero de máquina tendrá la obligación de combatir el incendio con la ayuda de los marineros.

Finalmente, el representante de la UIM señaló que el asunto es cosa juzgada por la Junta, a través de la Decisión No.14/2016 de 22 de junio de 2016. Con la decisión sobre la Disputa de Negociabilidad NEG-09/14, la Junta declaró que existe el deber de negociar de la ACP el impacto e implementación y la capacitación de los trabajadores afectados por el cambio en el Cuadro de Obligaciones de la Sección de Remolcadores (OPRR).

Planteada las posturas de ambas partes en torno a la presente disputa de negociabilidad, pasa esta Junta a pronunciar su decisión en torno a esta.

Es un asunto probado que el Cuadro de Obligaciones de la tripulación de los remolcadores de OPRR fue variado en 2014, por decisión de la ACP. La Prueba UIM #7 le demuestran a esta Junta ese hecho así como la declaración del Capitán Max Newman aborda en detalle sobre el tema de los cambios en el cuadro de obligaciones en el año 2014 (fojas 1577 – 1581).

No obstante, esta Junta no observa que se hayan configurado los elementos de cosa juzgada en relación con la presente disputa de negociabilidad, y lo decidido por esta Junta, en la Decisión No.14/2016 de 22 de junio de 2016, que resolvió la disputa de negociabilidad NEG-09/14 interpuesta por el representante exclusivo de la unidad negociadora de trabajadores No-profesionales en contra de la ACP. A pesar que ambos

casos se refieren a propuestas de negociación por efectos de los cambios en las condiciones de empleo y de trabajo sufridos por el personal de la tripulación de los remolcadores de OPRR, a consecuencia de la decisión de la ACP de modificar el Cuadro de Obligaciones en los remolcadores, existen diferencias entre aquel caso y la presente disputa de negociabilidad que no permiten a la Junta declarar que se ha producido el fenómeno de cosa juzgada en relación con lo peticionado por la UIM en este caso.

En primer lugar, las partes difieren en ambos procesos; segundo, la decisión a la que hace referencia, se adoptó en base a las normas convencionales cuya aplicabilidad involucra a trabajadores de otra unidad negociadora diferente a la de los ingenieros marinos, con disposiciones diferentes que se encuentran en otra convención colectiva en la que la ACP es partícipe, y cuyas cláusulas son diferentes. En tercer lugar, lo peticionado en la Disputa de Negociabilidad NEG-09/14 involucraba una serie de propuestas, que difieren en su gran mayoría de lo solicitado por la UIM en la presente disputa. Por último, en la Disputa de Negociabilidad NEG-09/14, la JRL analizó propuestas de negociación presentadas por el representante exclusivo (RE) de la unidad negociadora de trabajadores No-profesionales en una negociación intermedia, la presente disputa es en una negociación a término, y bajo esta condición, su pronunciamiento atendía las circunstancias de tiempo y lugar propios de este tipo de disputas, en las que existen diferencias con la disputa aquí analizada. Por lo tanto, al no existir identidad de partes, causa y objeto, en ambos procesos, a juicio de la JRL no ha ocurrido el fenómeno de cosa juzgada.

En cuanto a la presente propuesta de negociación, la UIM solicita negociar la inclusión de un diferencial de cinco por ciento (5%) de su salario base por formar parte de una cuadrilla de combate contra incendios, en caso de darse algún conato de incendio en los remolcadores de OPRR, luego de los cambios realizado al Cuadro de Obligaciones en el año 2014.

La Junta ve que esta propuesta de los ingenieros marinos forma parte del régimen de compensaciones por trabajos en condiciones difíciles, rigurosas o peligrosas. Los diferenciales por estar expuesto a peligros, a condiciones físicas rigurosas o condiciones ambientales difíciles, son remuneraciones adicionales que consagra la Ley Orgánica de la APC en su artículo 85 numeral 3, y que desarrolla el artículo 114 del Reglamento de Administración de Personal. Como ya se ha señalado con anterioridad en esta decisión, el artículo 85 exige que la ACP adoptase un régimen similar al existente al 31 de diciembre de 1999, en cuanto a este tipo de compensaciones, mientras que el artículo 114 del Reglamento de Administración de Personal delegó el pago de un diferencial por exposición a peligros, condiciones físicas rigurosas o condiciones ambientales difíciles, en lo que dispusiera el Manual de Personal y las Convenciones Colectivas.

Al ser una remuneración, es una condición de empleo del ingeniero de máquina, en virtud de lo que establece el Artículo 2 de la Ley Orgánica, citado con anterioridad en esta Decisión.

Por otro lado, el artículo 12 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP establece en qué consiste el sistema de clasificación de puestos en la ACP al disponer:

“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.”*

Revisando la norma aquí transcrita, la JRL no ve cómo la inclusión de un diferencial en el pago de la remuneración de los ingenieros marinos por exposición al peligro de conformar un cuadrilla de combate contra incendios, en los conatos de incendios que se puedan presentar en los remolcadores de OPRR se relaciona con el sistema de clasificación de puestos en la ACP, dado que la evaluación, negociación e inclusión del pago de un diferencial por exposición a peligros, condiciones físicas rigurosas o condiciones ambientales difíciles no significa una acción de calificar los puestos por categoría, título y grado, a efectos de determinar la correcta escala salarial para ese puesto; ni se refiere a la revisión periódica del puesto, así como tampoco al derecho que tienen los ingenieros marinos a apelar ante el Administrador, cualquier clasificación del puesto que resulte en una reducción de grado o salario. Por lo tanto, se rechaza el cargo de la propuesta de UIM infringe el numeral 1 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP.

Por otro lado, la UIM argumenta que la negociabilidad de la propuesta de negociación de la Sección 33.03 es negociable de acuerdo a lo que disponen los numerales 1 y 2 de ese propio artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, previamente citado en esta decisión, por la JRL. Esta Junta difiere con este criterio, ya que a nuestro juicio, es solo negociable atendiendo el numeral 1 del artículo 102 de la Ley. Y es que a pesar de que en el año 2014, hubo una decisión por parte de la Administración de la ACP, en torno al Cuadro de Obligaciones de los remolcadores de OPRR, lo que solicita UIM negociar en la propuesta de la Sección 33.03, no son las medidas de impacto e implementación de la decisión de la ACP, sino la incorporación de una categoría de diferencial por exposición al peligro que representa para la vida y la integridad física de los ingenieros de máquina, el combatir conatos de incendio e incendios a bordo de sus naves, dirigiendo una cuadrilla de combate de incendios, cuando estas situaciones de emergencia se materialicen durante sus turnos de trabajo, en el ejercicio de sus funciones normales en la operación diaria de estos equipos flotantes. Es una condición de empleo el ser requerido para participar y liderar una cuadrilla de combate de incendios, cuando se

presenten estos accidentes o eventualidades. Y la incorporación de una sección que determine el pago de un diferencial es un tema de negociación de sustancia, no de impacto e implementación.

Y dado que nos encontramos en una negociación a término, y no en una negociación intermedia, la JRL prescinde de hacer un análisis si ocurrió o no un impacto más que “*de minimis*”, ya que el mismo no es necesario, en el presente caso, para determinar si es negociable, y si existe la obligación de negociar de la ACP esta propuesta.

Como ya se ha analizado a profundidad en el acápite 4.2 de esta Decisión, debido a que se considera que la propuesta de UIM de negociar la incorporación de un diferencial de 5% por el riesgo de participar en una cuadrilla de combate de incendio, cuando se den conatos de incendios, o incendios en los equipos flotantes donde estén asignados los ingenieros de máquina, forma parte del régimen de remuneraciones adicionales por exposición a peligros, condiciones físicas rigurosas o condiciones ambientales adversas, que regula atiende el numeral 3 del artículo 85 de la Ley Orgánica de la ACP, y el artículo 114 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, dicha propuesta es negociable. Se rechazan por tanto los argumentos de la ACP que la propuesta presentada por UIM infringe lo dispuesto en los artículos 18 y 328 de la Constitución Política, en los artículos 19 y 85.3 de la Ley Orgánica de la ACP y el propio artículo 114 del Reglamento de Administración de Personal.

Tal como nos pronunciamos en el punto 4.2 de esta Decisión, reiteramos el criterio que la ACP no ha podido probar que el denominado “Issuance 532” es una norma cuya vigencia en el régimen laboral especial de la ACP limita la negociación de nuevos tipos o circunstancias de en los diferenciales por exposición a peligros, condiciones físicas rigurosas o condiciones ambientales difíciles; o que forma parte del Manual de Personal de la ACP.

Por las razones antes expuestas, la JRL considera que la propuesta de UIM de la Sección 33.03 es negociable.

4.4 Sección 33.10 Cambios en la Condiciones de Empleo para Los Ingenieros de Máquinas de Remolcadores de la División de Dragados

El texto propuesto por UIM es el siguiente:

“La ACP acuerda pagar una compensación adicional por la implementación de tecnología de punta en los equipos flotantes (Remolcadores), por la asignación de nuevas funciones relacionadas a la nueva tecnología y métodos, por la complejidad de esas funciones y las responsabilidades agregadas por las nuevas funciones del puesto de los Ingenieros de Máquinas.

Además, se acuerda negociar el impacto de la implementación de las reorganizaciones, cambios en la operación del canal, nuevos procedimientos en la sección o unidad de los

remolcadores y la adición de nuevas funciones por asignación de trabajo.

La ACP acuerda negociar los cambios de condición de empleo desde el año 2000 hasta el 2015 en este convenio colectivo.

La compensación adicional será de un sesenta por ciento (60%) del valor de los ahorros generados en la mano de obra y el costo de la condición de fuera de servicio de un equipo flotante, Esta información deberá ser proporcionada por la ACP en la mesa de negociación.”

La ACP, por intermedio de la Gerente Interina de Relaciones Laborales Corporativas, licenciada Dalva Arosemena, en correspondencia de 6 de septiembre de 2016 (fojas 674 y s.s.) presentó el argumento que la Sección 33.10 de la propuesta de UIM referente a los Cambios de las Condiciones de Empleo para los Ingenieros de Máquina de Remolcadores de la División de Dragado, fueron declarados en conflicto con la Ley y los reglamentos de la ACP, debido a que se refieren a temas de clasificación, salarios caídos, incentivos y excedentes que están debidamente regulados por Ley y reglamentos. La Lcda. Arosemena sostuvo que la propuesta de la UIM proclama que se han agregado nuevas funciones a los ingenieros de máquina por razón de nuevas tecnologías, sin embargo, el texto de dicha propuesta no lista presuntas nuevas funciones. Alegó que en relación con la propuesta de UIM establece que para estas funciones, a este punto desconocidas, corresponde el presunto derecho a una contraprestación económica del 60% sobre supuestos ahorros, también desconocidos. Sobre la propuesta de UIM, la ACP consideró:

1. En primer lugar, destacaron que la propuesta de UIM establece claramente su pretensión de pactar mediante acuerdo y convención colectiva, una “compensación adicional por la implementación de tecnología de punta en los equipos flotantes (Remolcadores), por la asignación de nuevas funciones relacionadas con la nueva tecnología y métodos, por la complejidad de esas funciones y las responsabilidades agregadas por las nuevas funciones...”. En este sentido, señalaron que la pretensión de UIM choca con el artículo 12 del Reglamento de Administración de Personal (RAP), el cual establece que corresponde al sistema de clasificación y no a un acuerdo de voluntades “revisar periódicamente los puestos para asegurar que estén correctamente clasificados y sus descripciones debidamente actualizadas.”
2. Mediante los alegatos de la disputa de negociabilidad, la UIM reafirma, nuevamente, su pretensión y se abroga, además, un supuesto derecho a negociar cierta compensación sobre la premisa conveniente de que los “trabajos o tareas que son nuevas funciones y responsabilidades de los ingenieros”, suponen ser, según la UIM, claramente negociables con base al artículo 102 de la Ley Orgánica. En ese sentido, la UIM se sirve, nuevamente, de paralogismos para desvirtuar la interpretación del espíritu del artículo 102 de la Ley Orgánica, toda vez que ya ha quedado demostrado en el punto anterior, que lo procedente, acorde al reglamento, es asegurar que

las descripciones de puesto estén debidamente actualizadas mediante una revisión de la clasificación que integre las presuntas nuevas funciones, bajo el supuesto de que la vigente no la incluye. Sostuvo que este es un asunto exento de negociación por estar relacionado con la clasificación de puestos. Añadió que no obstante, y aquí podría haber cabida a la premisa de la UIM en torno al artículo 102, pues en todo caso la obligación de negociar el impacto e implementación de una nueva descripción de puesto que resulte de ejercer el derecho de asignar trabajo consagrado en el artículo 100 de la Ley Orgánica, solo tendría cabida en el contexto del numeral 2 del artículo 102 de la Ley Orgánica si se demuestra fehacientemente que la implementación de dicha descripción de trabajo causase efectos adversos más que de poca importancia sobre las condiciones de trabajo.

3. Así mismo, la pretensión de la UIM en cuanto a pactar una compensación mediante un acuerdo de voluntades y obviando así el sistema de clasificación de puestos, riñe con el mandato consagrado en el numeral 2 del artículo 85 de la Ley Orgánica de la ACP, en cuanto a que la Autoridad tiene la responsabilidad de garantizar "... las remuneraciones determinadas por tablas salariales, de acuerdo con la clasificación, de modo que se cumpla con el principio de igual salario por igual trabajo".
4. En cuanto a la fórmula de compensación mediante "utilidad compartida" propuesta por la UIM, equivalente al 60% de presuntos ahorros generados en la mano de obra y el costo de la condición fuera de servicio, es menester puntualizar que el mandato de rentabilidad del Canal como entidad de Derecho Público, está debidamente consagrado en el Artículo 316 de la Constitución Política y se desarrolla a través de toda la Ley Orgánica. Sostuvo que en ese sentido, y en atención al numeral 4 del artículo 85 de la Ley Orgánica, la ACP mantiene programas de incentivo con el propósito de promover la productividad del personal, dentro del cual no se enmarca la propuesta de la UIM, por tanto, y en apego al Principio de Legalidad contenido en el Artículo 18 de la Constitución, y 89 de la Ley Orgánica, al acomodar la propuesta de la UIM se incurre en una extralimitación sobre un tema debidamente normado, sin mencionar que los supuestos ahorros son figuras hipotéticas cuyo sustento, de haberlo, no ha sido demostrado ni validado a cabalidad por la UIM. Aplicar la retroactividad hasta el año 2000, a todo este concepto, resulta utópico sino fútil.
5. En lo relativo al punto anterior, el concepto de "utilidad compartida" propuesto por la UIM se opone al mandato legal consagrado en el Artículo 41 de la Ley Orgánica, el cual estipula que todos los excedentes del Canal serán remitidos al Tesoro Nacional en el período fiscal siguiente. Esto incluye los excedentes presupuestados y no presupuestados (ahorros). Frente a esto, mal puede la ACP retener y repartir, internamente, fondos no utilizados que pertenecen a todos los panameños, bajo la premisa de que dichos fondos constituyen ahorros reales y tangibles imputables, específica e indisputablemente, a ciertas actividades muy puntuales realizadas exclusivamente por los trabajadores de esta unidad negociadora, por sus propios medios y sin participación o asistencia de otros recursos

de la ACP. Estos trabajadores, por demás, ya son justa y debidamente compensados a través del salario, incentivos de productividad y demás remuneraciones adicionales, a las cuales tienen derecho los trabajadores de la unidad negociadora, a cambio de contra prestar, precisamente, esas funciones para las cuales fueron contratados.

6. Resulta contradictorio para la ACP que la UIM pretenda argumentar cambios en sus condiciones de trabajo, debido a presuntas asignaciones, nuevas tecnologías y métodos, responsabilidades agregadas y nuevos procedimientos, no obstante, reclama la respectiva compensación retroactiva al año 2000, en función de estos supuestos cambios de la cual se infiere que los mismos pudieron estarse dando desde hace no menos de 15 años, es decir, de vieja data, lo cual confirma que estas asignaciones, nuevas tecnologías y métodos, responsabilidades y nuevos procedimientos, siempre han sido parte de las funciones del puesto y no de ahora. Sostuvo que si fuera cierto lo señalado por UIM, existen los mecanismos formales para revisar la clasificación a solicitud del empleado, y el no haber recurrido a estos en los últimos 15 años, de ser ciertas las afirmaciones de UIM, no resultaría en impedimento alguno para que los trabajadores lo hagan en la actualidad. Alegó que queda en evidencia que las pretensiones de UIM en cuanto a pactar mediante convención colectiva remuneraciones salariales, contra funciones realizadas, es claramente una intención de obviar los procedimientos de revisión de clasificación de puestos que impera en la ACP.
7. En cuanto a las pretensiones de la UIM para negociar una compensación económica por cambios de condición de empleo, desde el año 2000 hasta el 2015, el Artículo 102 de la Ley Orgánica es claro al establecer que son negociables los asuntos que afecten las condiciones de empleo, es decir, en tiempo presente o actual. Por demás, las pretensiones económicas relacionadas a salarios debidos por funciones adicionales presuntamente realizadas por los miembros de la unidad negociadora entre los años 2000 y 2015, y que la UIM aspira a pactar mediante un acuerdo de voluntades constituye, de hecho, una reclamación de salarios caídos, que acorde a los términos de la Sección Tercera del RAP y Sección Segunda del Capítulo IX del RRL, únicamente podría ser solicitada bajo criterios, términos y condiciones específicos, y que los mismos sean otorgados mediante orden de la autoridad correspondiente (artículo 82 del RRL), previo fallo favorable a la UIM. Por tanto, pretender llegar a un acuerdo mediante convención colectiva sobre un tema que debe ser dirimido por un tercero, es contrario a los reglamentos.

Por su parte, la UIM, por intermedio del ingeniero Luis Yau Chaw, en su momento Secretario General de esa organización sindical, expuso en su escrito de interposición de la disputa (fojas 642 y s.s.) que la ACP argumenta que los excedentes serán remitidos al tesoro nacional en el período fiscal siguiente, dando a entender que de acoger la propuesta de la UIM representaría una disminución en los excedentes que recibiría el Estado.

Sostuvo el Ing. Yau que los fondos destinados para reparaciones y mantenimiento ya han sido utilizados para el pago de los trabajos que realizarían los ingenieros de máquinas. Cabe mencionar que los fondos destinados para reparaciones y mantenimiento no afectan los excedentes remitidos al Estado, al contrario si los ingenieros de máquinas realizan los trabajos y reciben la remuneración por ellos, representaría un ahorro para la ACP debido a que el costo por realizar los trabajos estaría por debajo de lo que cobran los contratistas por realizarlos.

Agregó que la UIM considera que la Sección 33.10 es negociable debido a que los trabajos de mantenimiento que no se encuentran establecidos dentro de la descripción de puesto de los ingenieros de máquinas, son funciones adicionales que impactan la condición de trabajo, y por tal razón UIM se basa en el artículo 102 de la Ley Orgánica, numerales uno y dos.

El Ing. Yau expuso que los derechos contemplados en el artículo 100 de la Ley Orgánica están desarrollados en el Reglamento de Relaciones Laborales. Sostuvo que estos derechos no excluyen el derecho del Sindicato a negociar los asuntos estipulados en el Artículo 102 de la Ley Orgánica.

Por su parte, el ingeniero Daniel Brown, en su momento Secretario General de UIM expresó en sus alegatos finales (fojas 1357 y s.s.) que la implementación de tecnología de punta en los remolcadores de la División de Dragado, además de las asignaciones de nuevas funciones y responsabilidades ha impactado las condiciones de trabajo de los ingenieros de máquina. Estas nuevas funciones y responsabilidades son asuntos que se permiten negociar según lo que se estipula en el numeral 1 y 2 del artículo 102 de la Ley Orgánica ya que afectan las condiciones de empleo. Sostuvo que estos asuntos no guardan relación con los asuntos relacionados con la clasificación de puestos.

En cuanto al argumento presentado por la ACP en relación que la Sección 33.10 entra en conflicto con el artículo 119 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP y con el artículo 91 del Reglamento de Relaciones Laborales, que se refieren a salarios caídos, la UIM sostiene que de una simple lectura del asunto que se solicita en la Sección 33.10 se demuestra que no se hace un reclamo por la suspensión o reducción de salario, por el contrario, se solicita una compensación adicional.

En lo relativo a la infracción del artículo 85 de la Ley Orgánica, el Ing. Brown señaló que la ACP tiene que garantizar las remuneraciones determinadas por tablas salariales, de acuerdo con la clasificación, sin embargo, esto no guarda relación con lo solicitado en la Sección 33.10. Añadió que el numeral 2 del artículo 85 obliga a la ACP a garantizar las remuneraciones determinadas por tablas salariales, de acuerdo con la clasificación, de modo que se cumpla con el principio de igual salario por igual trabajo con el propósito de promover la capacidad, estabilidad y productividad del personal requerido para el funcionamiento eficiente del canal, y manifestó no entender cómo la Sección 33.10 pueda colisionar con lo descrito en el artículo 85. Agregó que el numeral 4 del artículo 85 de la Ley Orgánica de la ACP exige que la ACP que garantice bonificaciones y cualquier otro incentivo que promueva la productividad y eso es precisamente lo que se está solicitando en la Sección 33.10. Alegó que el

asunto no entra en conflicto con el artículo 85, sino que sigue sus lineamientos.

El Ing. Brown alegó además que el citado artículo 85 no puede ser violado por el sindicato o que pueda entrar en conflicto con algún asunto presentado por el sindicato, sino que solo puede ser violado por la ACP, ya que el artículo le exige a la ACP garantizar una serie de obligaciones, que de no cumplirlas, estaría violándolo, y por consiguiente consideran que el argumento de la ACP que la Sección 33.10 entra en conflicto con el artículo 85 y carece de fundamento legal. En cuanto a la posible infracción del artículo 12 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP, el representante de la UIM señaló que la Sección 33.10 no puede entrar en conflicto con una artículo que solo expresa que el sistema de clasificación de puestos se basa en el principio de igual salario por igual trabajo, si la sección en mención no pretende crear diferentes salarios para aquellos trabajadores que desempeñan el mismo trabajo.

En relación con el señalamiento de la ACP que la Sección 33.10 entra en conflicto con el artículo 18 de la Constitución Política y el artículo 89 de la Ley Orgánica de la ACP, la UIM alegó que quedó demostrado que estos dos artículos son de carácter programático, resaltando su carácter de generalidad y el valor jurídico declarativo que encierra, sin que precise un derecho de inmediata exigencia cuyo incumplimiento pueda sancionarse jurídicamente de manera personal o subjetiva, por lo que mal puede alegarse su vulneración con una norma concreta.

Planteado los argumentos de las partes, la JRL pasa a pronunciarse sobre la negociabilidad de esta propuesta. Como ya hemos declarado en esta Decisión, las compensaciones adicionales son condiciones de empleo de los trabajadores de la ACP. El numeral 2 del artículo 85 de la Ley Orgánica de la ACP ha establecido que las remuneraciones serán determinadas por tablas salariales, de acuerdo con la clasificación de puestos, de modo que se cumpla con el principio de igual salario. El numeral 3 del mismo artículo establece el concepto de remuneraciones adicionales y el numeral 4 el concepto de bonificaciones e incentivos a la productividad. Reproducimos estos numerales del artículo 85 a continuación:

“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. ...
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. *...*

Sin embargo, la propuesta que la UIM ha presentado a través de la Sección 33.10 señala el pago de una compensación adicional por la asignación de nuevas funciones, por la complejidad de esas funciones, y las responsabilidades agregadas en esas nuevas funciones. Y esta compensación adicional, la UIM la tasa en una tarifa de un 60% del valor de los ahorros generados en la mano de obra y el costo de la condición de fuera de servicio de un equipo flotante. De la forma como viene redactada la propuesta de negociación, a juicio de la JRL, infringe las disposiciones del numeral 2 del artículo 85 de la Ley Orgánica, en cuanto a que las remuneraciones deben ser determinadas por tablas salariales, de acuerdo a la clasificación de puestos, porque más que una compensación adicional, lo que provocaría la implementación de esta cláusula, sería la doble remuneración por estas nuevas funciones, en una tarifa diferenciada, quebrando de esa manera el principio de remuneración en base a un sistema de clasificación de puestos y compensación en base a tablas salariales.

Las compensaciones adicionales en el Canal de Panamá, pueden tomar la forma de pagos por sobretiempo por trabajos en horas superiores a la jornada laboral, pagos por trabajo en días domingos y días feriados, trabajos en horas nocturnas, compensación por estar a disposición de su lugar de trabajo después de su jornada regular, etc., remuneraciones que han sido ya reconocidas en la Sección Segunda – Remuneraciones Adicionales, del Capítulo VII sobre Salarios, Remuneraciones Adicionales, Salarios Caídos, Retención de Salario y Grado, Deducciones al Salario; del Reglamento de Administración de Personal de la ACP.

A pesar que el numeral 4 del Artículo 85 de la Ley Orgánica dispone la posibilidad de establecer compensaciones adicionales a los trabajadores de la ACP, tales como bonificaciones o incentivos a la productividad, no obstante, la Junta observa que la propuesta presentada por la UIM en la Sección 33.10 no presenta esas características, a pesar de haber sido alegado así por el propio solicitante. Nótese que la propuesta de la UIM es en relación con la compensación adicional por la implementación de nuevas tecnologías y la asignación de nuevas funciones. Y es en este aspecto en donde colisiona con lo normado en el numeral 2 del artículo 85 de la Ley Orgánica de la ACP, ya que establece un sistema de doble remuneración por realizar funciones adicionales en una posición, como ya lo hemos manifestado con anterioridad en esta Decisión.

La propuesta de la UIM incluye también la obligación de la ACP de negociar cambios en la condición de empleos desde el año 2000, hasta el 2015. Las declaraciones del testigo Oscar Clark (foja 1474 y s.s.) dan luces de los cambios tecnológicos que se han adoptado en los remolcadores de la División de Dragado. Sin embargo, la propuesta de implementación carece

de alguna explicación de cómo operaría esta cláusula. ¿Qué cambios tecnológicos pretende la UIM negociar? ¿Qué otras condiciones de empleo además de la compensación adicional desean ellos negociar? ¿Sería Horarios? ¿Sería Capacitación? ¿En qué instalaciones? ¿Equipos Auxiliares a disposición? ¿Otros beneficios? La propuesta no los señala. Por otro lado, habría que evaluar, aun si la propuesta fuese específica en estos temas, si estos continúan siendo temas relevantes a negociar, luego del transcurso de varios años, ya que la propuesta es de los años 2000 a 2015.

Los cambios en la condición de empleo, en el régimen laboral especial de la ACP, en principio, son negociables, incluso durante la vigencia de una convención colectiva, cuando dichos cambios tienen un efecto en más que de poca importancia en las condiciones de trabajo de los miembros de la unidad negociadora. Pero esta Junta no entiende, en el presente caso, cuáles son esos cambios en la propuesta de la Sección 33.10, ni las condiciones de empleo que la UIM pretende negociar con la ACP, ya que estas condiciones no han sido especificadas en la propuesta. Y pretender que se negocien estas condiciones de manera retroactiva, cuando existe la posibilidad de que esos cambios, de haber ocurrido, muy probablemente ya fueron implementados, carece de sentido en estos momentos. En línea con lo anterior, la JRL coincide con lo manifestado por la ACP de que esto sería utópico y fútil.

Por las razones antes expuestas, la JRL declara que la Sección 33.10 no es negociable.

4.5 Sección 33.14 Estación de Tierra ME-14

El texto propuesto por UIM es el siguiente:

“La ACP acuerda pagar una compensación adicional por las asignaciones administrativas en la estación de tierra, por la asignación de nuevas funciones relacionadas a la nueva tecnología y métodos, por la complejidad y responsabilidad de esas funciones y las asignaciones administrativas del puesto de los Jefes de Máquina de Estación de Tierra ME-14. Además, se acuerda negociar el impacto de la implementación de las reorganizaciones, cambios en la operación del canal, nuevos procedimientos en la sección o unidad de los remolcadores y la adición de nuevas funciones por asignación de trabajo que no figuran en la descripción del puesto.

La ACP acuerda negociar los cambios de condición de empleo desde el año 2000 hasta el 2015 en este convenio colectivo. Esta compensación adicional se pagará para las siguientes asignaciones de trabajo, pero no se limitan a:

- 1. Dar asistencia técnica primordial a toda llamada de fuera de servicio de cualquier equipo flotante de la Autoridad del Canal de Panamá o que se encuentre en aguas del canal y que afecte la operación continua del mismo.*
- 2. Asigna labores y tareas diarias al personal asignado bajo su supervisión, el cual puede incluir, Primeros oficiales de*

- máquinas, trabajadores en distribución de combustible, aceiteros de planta flotante, electromecánicos, mecánicos torneros navales, electricistas marinos y artesanos.*
3. *Recoger y/o entregar a los remolcadores o a la oficina solicitante, los repuestos, materiales, suministros o herramientas solicitadas.*
 4. *Reportar y registrar debidamente los incidentes de fuera de servicio o fallas, por fecha y hora exacta en el reporte de disponibilidad y en la bitácora; y coordinar con el personal técnico y los encargados de los equipos, las reparaciones, de ser necesario consultar con el coordinador general de mantenimiento o con el Jefe de ingeniería del distrito las acciones a tomar.*
 5. *Enviar correo electrónico a la jefatura, a la gerencia, a la secretaria de la gerencia ejecutiva (OPM-SEC) y a los coordinadores generales de ambos distritos cuando ocurra cualquier incidente extraordinario en la operación, por ejemplo: incidentes, accidentes, personal lesionado, emergencias, etc.*
 6. *Iniciar la investigación de cualquier incidente suscitado en su guardia y confeccionar el 5029 (reporte de incidente), para de inmediato enviarlo a la Jefatura y a la gerencia.*
 7. *Recibir los reportes vía telefónica o por radio del oficinista de operaciones de remolcadores (TOC, por sus siglas en inglés), de empleados ausentes o tardanzas y registrarlas debidamente en la bitácora y documentos de control.*
 8. *Coordinar con el oficinista de operaciones de remolcadores (TOC), los relevos del personal de ingeniería marítima, de existir alguna confusión.*
 9. *Llamar para sobre-tiempo al personal de ingeniería marítima abordo y/o en muelle para cubrir las guardias abiertas por ausencias no programadas y/o por vacaciones, de acuerdo con las normas establecidas en el artículo 16 de la convención colectiva de la UIM y la convención colectiva de los no-profesionales, utilizando las listas de sobretiempo acumulado en el año fiscal.*
 10. *Recibir y ejecutar las notificaciones de cambios de turno para el personal de ingeniería marítima, que emanan de la oficina de la gerencia inmediatamente en el turno en el que son enviados por correo electrónico, mediante comunicación radial o telefónica de acuerdo sea el caso. Imprimir la documentación y entregar al oficinista de operaciones (TOC) para su acuse de recibo y oportuna distribución a los involucrados. Entregar en la oficina de gerencia para la confirmación de entrega.*
 11. *Verificar al inicio de la guardia, a media guardia y al finalizar la guardia, los correos electrónicos recibidos en la bandeja de entrada de la computadora de la oficina de la estación de tierra y darles seguimiento inmediato.*
 12. *Registrar acuse de recibo de todos los documentos recibidos y darles el correspondiente curso a todos, adjuntándolos a los paquetes que se entrega a la oficina de ingeniería marítima diariamente y dejar evidencia de esto en la bitácora de trabajo.*

13. *Coordinar en estrecha comunicación con el oficinista de operaciones de remolcador el personal y el equipo necesario para proveer a los operadores de tráfico marítimo los equipos necesarios para la disponibilidad operacional del Canal.*
14. *Confirmar hora de llegada y salida de aceiteros y cualquier otro colaborador de ingeniería marítima durante su turno.*
15. *Realizar el registro de tiempo de todos los colaboradores de ingeniería marítima en su turno, exceptuando los que estén trabajando con un capitán abordo.*
16. *Gestionar la compra y entrega del sustento alimenticio de los colaboradores que por motivos de trabajo en horas extraordinarias adquieren dicho derecho, exceptuando los que estén trabajando con un capitán abordo. Manejo de los tres documentos generados por esta compra y la entrega de los mismos, completos, en la oficina de la gerencia para su debida gestión de pago.*
17. *Proveer transporte al personal de ingeniería marítima que no cuenten con el vehículo necesario para su traslado, cuando se requiera servicios de mantenimiento correctivo y/o preventivo en muelles distintos a los de Miraflores.*
18. *Prepara los informes de recibo y/o suministro de combustible y aceite relativos a su turno, y dar seguimiento a los anteriores, apoyando al relevo anterior en caso de que este no los haya podido completar.*
19. *Elaborar el reporte de disponibilidad a las 0600 horas a más tardar y enviarlo vía correo electrónico a todos los involucrados en la operación (lista pre- establecida) y/o a los que indiquen los supervisores jerárquicos.*

La compensación adicional será de un sesenta por ciento (60%) del valor de los ahorros generados en la mano de obra y el costo de la condición de fuera de servicio de un equipo flotante. Esta información deberá ser proporcionada por la ACP en la mesa de negociación.”

En el escrito de contestación de la licenciada Dalva Arosemena con fecha de 6 de septiembre de 2016, la ACP expone su postura en relación a esta disputa (foja 779 y s.s.). La Lcda. Arosemena alegó que los asuntos contenidos en la Sección 33.14, “Estación de Tierra ME-14”, que fueron declarados en conflicto con la Ley y los reglamentos de la ACP se refieren a temas de clasificación, salarios caídos, incentivos y excedentes que están debidamente regulados por la Ley Orgánica y los reglamentos. Sostuvo también la Lcda. Arosemena que la propuesta de UIM proclama que se han adicionado 19 nuevas funciones a los ingenieros de máquina ME-14, por razón de nuevas tecnologías, además de otras funciones administrativas. Sobre la premisa anterior, alegó la Lcda. Arosemena, la propuesta de la UIM establece que por el desempeño de estas funciones, corresponde el presunto derecho a una contraprestación económica del 60% sobre supuestos ahorros, concepto vago y no sustentado. Elaboró su postura de la siguiente manera:

1. Destacó que la propuesta de la UIM establece claramente su pretensión de pactar mediante acuerdo y convención colectiva, una “compensación adicional por las asignaciones administrativas en la estación de tierra, por la asignación de nuevas funciones relacionadas a la nueva tecnología y métodos, por la complejidad y responsabilidad de esas funciones y las asignaciones administrativas...” Sostuvo que la pretensión de la UIM choca con el numeral 2 del artículo 12 del Reglamento de Administración de Personal, el cual establece que corresponde al sistema de clasificación de puesto, y no a un acuerdo de voluntades, “revisar periódicamente los puestos para asegurar que estén correctamente clasificados y sus descripciones debidamente actualizadas.”
2. Mediante los alegatos de la disputa de negociabilidad, la UIM reafirma, nuevamente, su pretensión y se abroga, además, un supuesto derecho a negociar cierta compensación sobre la premisa conveniente de que los “trabajos o tareas que son nuevas funciones y responsabilidades de los ingenieros”, suponen ser, según la UIM, claramente negociables con base al artículo 102 de la Ley Orgánica. En ese sentido, la UIM se sirve, nuevamente, de paralogismos para desvirtuar la interpretación del espíritu del artículo 102 de la Ley Orgánica, toda vez que ya ha quedado demostrado en el punto anterior, que lo procedente, acorde al reglamento, es asegurar que las descripciones de puesto estén debidamente actualizadas mediante una revisión de la clasificación que integre las presuntas nuevas funciones, bajo el supuesto de que la vigente no la incluye. Sostuvo que este es un asunto exento de negociación por estar relacionado con la clasificación de puestos. Añadió que no obstante, y aquí podría haber cabida a la premisa de la UIM en torno al artículo 102, pues en todo caso la obligación de negociar el impacto e implementación de una nueva descripción de puesto que resulte de ejercer el derecho de asignar trabajo consagrado en el artículo 100 de la Ley Orgánica, solo tendría cabida en el contexto del numeral 2 del artículo 102 de la Ley Orgánica si se demuestra fehacientemente que la implementación de dicha descripción de trabajo causase efectos adversos más que de poca importancia sobre las condiciones de trabajo.
3. Así mismo, la pretensión de la UIM en cuanto a pactar una compensación mediante un acuerdo de voluntades y obviando así el sistema de clasificación de puestos, riñe con el mandato consagrado en el numeral 2 del artículo 85 de la Ley Orgánica de la ACP, en cuanto a que la Autoridad tiene la responsabilidad de garantizar “... las remuneraciones determinadas por tablas salariales, de acuerdo con la clasificación, de modo que se cumpla con el principio de igual salario por igual trabajo”.
4. En cuanto a la fórmula de compensación mediante “utilidad compartida” propuesta por la UIM, equivalente al 60% de presuntos ahorros generados en la mano de obra y el costo de la condición fuera de servicio, es menester puntualizar que el mandato de rentabilidad del Canal como entidad de Derecho Público, está debidamente consagrado en el Artículo 316 de la Constitución Política y se desarrolla a través de toda la Ley Orgánica. Sostuvo que en ese sentido, y en atención al numeral 4 del artículo 85 de la Ley

Orgánica, la ACP mantiene programas de incentivo con el propósito de promover la productividad del personal, dentro del cual no se enmarca la propuesta de la UIM, por tanto, y en apego al Principio de Legalidad contenido en el Artículo 18 de la Constitución, y 89 de la Ley Orgánica, al acomodar la propuesta de la UIM se incurre en una extralimitación sobre un tema debidamente normado, sin mencionar que los supuestos ahorros son figuras hipotéticas cuyo sustento, de haberlo, no ha sido demostrado ni validado a cabalidad por la UIM. Aplicar la retroactividad hasta el año 2000, a todo este concepto, resulta utópico sino fútil.

5. En lo relativo al punto anterior, el concepto de “utilidad compartida” propuesto por la UIM se opone al mandato legal consagrado en el Artículo 41 de la Ley Orgánica, el cual estipula que todos los excedentes del Canal serán remitidos al Tesoro Nacional en el período fiscal siguiente. Esto incluye los excedentes presupuestados y no presupuestados (ahorros). Frente a esto, mal puede la ACP retener y repartir, internamente, fondos no utilizados que pertenecen a todos los panameños, bajo la premisa de que dichos fondos constituyen ahorros reales y tangibles imputables, específica e indisputablemente, a ciertas actividades muy puntuales realizadas exclusivamente por los trabajadores de esta unidad negociadora, por sus propios medios y sin participación o asistencia de otros recursos de la ACP. Estos trabajadores, por demás, ya son justa y debidamente compensados a través del salario, incentivos de productividad y demás remuneraciones adicionales, a las cuales tienen derecho los trabajadores de la unidad negociadora, a cambio de contra prestar, precisamente, esas funciones para las cuales fueron contratados.
6. Resulta contradictorio para la ACP que la UIM pretenda argumentar cambios en sus condiciones de trabajo, debido a presuntas asignaciones, nuevas tecnologías y métodos, responsabilidades agregadas y nuevos procedimientos, no obstante, reclama la respectiva compensación retroactiva al año 2000, en función de estos supuestos cambios de la cual se infiere que los mismos pudieron estarse dando desde hace no menos de 15 años, es decir, de vieja data, lo cual confirma que estas asignaciones, nuevas tecnologías y métodos, responsabilidades y nuevos procedimientos, siempre han sido parte de las funciones del puesto y no de ahora. Sostuvo que si fuera cierto lo señalado por UIM, existen los mecanismos formales para revisar la clasificación a solicitud del empleado, y el no haber recurrido a estos en los últimos 15 años, de ser ciertas las afirmaciones de UIM, no resultaría en impedimento alguno para que los trabajadores lo hagan en la actualidad. Alegó que queda en evidencia que las pretensiones de UIM en cuanto a pactar mediante convención colectiva remuneraciones salariales, contra funciones realizadas, es claramente una intención de obviar los procedimientos de revisión de clasificación de puestos que impera en la ACP.
7. En cuanto a las pretensiones de la UIM para negociar una compensación económica por cambios de condición de empleo, desde el año 2000 hasta el 2015, el Artículo 102 de la Ley Orgánica es claro al establecer que son negociables los asuntos que afecten

las condiciones de empleo, es decir, en tiempo presente o actual. Por demás, las pretensiones económicas relacionadas a salarios debidos por funciones adicionales presuntamente realizadas por los miembros de la unidad negociadora entre los años 2000 y 2015, y que la UIM aspira a pactar mediante un acuerdo de voluntades, constituye, de hecho, una reclamación de salarios caídos, que acorde a los términos de la Sección Tercera del RAP y Sección Segunda del Capítulo IX del RRL, únicamente podría ser solicitada bajo criterios, términos y condiciones específicos, y que los mismos sean otorgados mediante orden de la autoridad correspondiente (artículo 82 del RRL), previo fallo favorable a la UIM. Por tanto, pretender llegar a un acuerdo mediante convención colectiva sobre un tema que debe ser dirimido por un tercero, es contrario a los reglamentos.

Por su parte, el ingeniero Luis Yau Chaw, en su momento Secretario General de UIM, señaló en su escrito de presentación (fojas 738 y s.s.) de la disputa que la ACP argumenta que el asunto de la Sección 33.14 propuesta por UIM son asuntos relacionados con la clasificación de puestos, basándose en el artículo 102 de la Ley Orgánica. Consideró, sin embargo, que los trabajos listados en la Sección 33.14 no se encuentran dentro de la descripción de puesto de los ingenieros de máquinas, por lo que impactan o afectan su condición de trabajo. Agregó que al revisar la definición de clasificación de puesto, según el artículo 300 del Manual de Personal, queda más que claro que no tiene nada que ver con lo que UIM describe en la Sección 33.14.

Con relación al argumento de la ACP que el asunto de la Sección 33.14 propuesta por UIM son asuntos relacionados con salarios caídos, basándose en el artículo 119 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP y del artículo 91 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP. El representante de UIM señaló que los trabajos listados en la Sección 33.14 no se encuentran dentro de la descripción de puesto de los ingenieros de máquina, y por tal razón la UIM solicita una compensación adicional la cual será de un 60% del valor de los ahorros generados en la mano de obra y el costo de la condición de fuera de servicio de un equipo flotante. Agrega que según la ACP, la compensación adicional solicitada por UIM representa salarios caídos, sin embargo, los salarios caídos son aquellos que se pagan cuando se comprueba que afectan al trabajador producto de una decisión o acción de personal injustificada. Que por tal razón, la UIM considera que la Sección 33.14 es negociable, debido a que el argumento de salarios caídos utilizados por la ACP de los artículos 119 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP y del artículo 91 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, no guardan relación alguna con la compensación solicitada por la UIM.

El Ing. Brown también expuso que la UIM considera que la Sección 33.14 que describe el asunto, “Estación de Tierra ME-14” es un asunto negociable ya que se justifica claramente en los numerales 1, 2, y 3 del artículo 102 de la Ley. Agregó que la ACP en el ejercicio de sus derechos establecidos en el artículo 100 de la Ley Orgánica tomó la decisión de comprar equipos flotantes en los cuales cambió la tecnología, los medios y métodos para desempeñar los trabajos, afectó adversamente las

condiciones de empleo de los trabajadores de la unidad negociadora de los ingenieros marinos. Alegó también que según el artículo 102 de la Ley Orgánica, las negociaciones versarán sobre los asuntos que afecten las condiciones de empleo y sobre el impacto de las decisiones de la ACP. Sostuvo que es obvio que los trabajadores de la unidad de ingenieros marinos fueron afectados por los cambios que impactaron su condición de trabajo.

Corresponde en estos momentos a la JRL pronunciarse sobre la negociabilidad o no de la propuesta 33.14. La propuesta de UIM gira en torno a una compensación adicional por las asignaciones administrativas en la estación de tierra, así como por la asignación de nuevas funciones relacionadas con nuevas tecnologías y métodos. También menciona la negociación de cambios en la condición de empleo de los ingenieros desde el año 2000 al año 2015. Lista una serie de funciones administrativas relacionadas con la posición.

Al igual que en la propuesta de negociación de la Sección 33.10, analizada a profundidad en esta Decisión, la propuesta de una compensación económica es en función de las nuevas funciones y tecnologías que realiza esta posición. Al ser ello así, reiteramos el concepto pronunciado sobre la negociabilidad de la Sección 33.10, en que la propuesta de compensación económica, al ser formulada como una doble remuneración por funciones asignadas, adicionales o no incluidas en la descripción de puestos, infringe lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 85 de la Ley Orgánica de la ACP, al violentar el principio de remuneración determinadas por tablas salariales de acuerdo con la clasificación de puestos, de modo que se cumpla con el principio igual trabajo e igual salario.

Además, en lo que respecta a los cambios en las condiciones de empleo, la propuesta de UIM en la Sección 33.14 tampoco expone cuáles son aquellas condiciones de empleo que la organización sindical desea negociar con la ACP, producto de los alegados cambios que se dieron entre el año 2000 y el año 2015, lo que impide a esta Junta hacer un pronunciamiento sobre las negociabilidad o no de estas condiciones de empleo.

Por otro lado, esta propuesta específica establece que *“La ACP acuerda negociar los cambios de condición de empleo desde el año 2000 hasta el 2015 en este convenio colectivo. Esta compensación adicional se pagará para las siguientes asignaciones de trabajo...”* Esta frase, como viene redactada la interpreta la Junta que el pago de la compensación adicional tiene efectos retroactivos y es producto de las funciones que detallaron a continuación de la propuesta. Al ser esto así, la propuesta también infringe el Artículo 41 de la Ley Orgánica, el cual dispone que:

“Artículo 41. *Una vez cubiertos los costos de funcionamiento, inversión, modernización y ampliación del Canal, así como las reservas necesarias y previstas en la Ley y en los reglamentos, los excedentes serán remitidos al tesoro nacional en el período fiscal siguiente.*

Mientras que el artículo 47 de la Ley Orgánica de la ACP señala:

“Artículo 47. *Sin perjuicio de lo que disponga esta Ley, la Autoridad no hará pago o transferencia de dinero a ninguna*

persona natural o jurídica, estatal o privada, a menos que sea por servicios contratados por la Autoridad, por bienes que adquiera o por causa de obligación legalmente contraída por ella.

A juicio de la JRL, para que una compensación adicional sea incluida en una convención colectiva en el Régimen Laboral Especial de la ACP, como un derecho reconocido o conquista adquirida, este solo puede ser con efectos a futuro, producto de lo que disponen los artículos 41 y 47 de la Ley Orgánica de la ACP, lo que impide que se reconozca el derecho a una remuneración con efectos retroactivos que tengan incidencia en vigencias fiscales anteriores. En el caso específico la UIM propone el reconocimiento de una compensación adicional, con efectos retroactivos al año 2000, que en el caso hipotético de aceptarse, supone una obligación adquirida en el año 2018, para pagos en años anteriores, cuya tarifa es de un 60% sobre ahorros, cuyos fondos, de haber sido cierto que se produjeron ahorros, ya fueron transferidos al Tesoro Nacional, trastocando directamente los artículos arriba citados.

La JRL es del criterio, por la forma en que viene redactada la propuesta de la UIM de la Sección 33.14, que la misma no es negociable.

4.6 Sección 33.21 Cambios en la Condición de Empleo por Máximo

El texto propuesto por UIM es el siguiente:

“La implementación de la aplicación Máximo ha impactado en los usuarios ya que utiliza un lenguaje tecnológico el cual no es amigable para la introducción, búsqueda y planificación de mantenimiento. Además, la aplicación Máximo ha implementado nuevos métodos, tecnologías, sistemas informáticos más complejos, sistemas operativos y agregado responsabilidades administrativas, las cuales no se encuentran descritas en las descripciones de puesto ME-11, ME-14 y ME-15.

La ACP pagará una compensación adicional equivalente al cinco por ciento (5%) por turno a los trabajadores que se les han asignado responsabilidades diferentes a la confección de la bitácora y órdenes de trabajo en la aplicación MAXIMO. Estas responsabilidades se listan a continuación, pero no se limitan a:

- 1. Introducción de las horas laboradas en el sistema de Anotación de tiempo.*
- 2. Introducción de los inventarios operativos de las compras de realizadas en los almacenes, las compras externas, compras de los contratos corporativos.*
- 3. Metodología de procesos de una orden de trabajo de mantenimiento.*

Tareas de Mantenimiento

La ACP reconoce que las tareas de mantenimiento descritas en la aplicación Máximo emigraron de los programas de mantenimiento TMMS y SAMI, por consiguiente, la ACP mantendrá la designación de las destrezas para la realización de los planes de trabajo y sus tareas de mantenimiento, exactamente como están citadas en los programas de mantenimiento TMMS y SAMI, específicamente en el "JOBS IN THE TMMS MASTER LIST".

La ACP asignará los trabajos de mantenimiento acordes con la jornada de trabajo del Jefe de Máquinas o el Jefe de Máquinas Encargado de Remolcador que realizará los mismos, entendiéndose que no se asignarán trabajos que su tiempo estimado de realización o la sumatoria de los mismos sea igual o mayor a las ocho horas correspondientes a cada turno de trabajo.

Cada cambio o introducción de nuevas tareas de mantenimiento o destrezas, serán negociadas según el artículo 4 de este convenio.

Se podrá conformar un comité de consultas de personas idóneas (conocimiento de mantenimiento de equipos flotantes) conformado por el Sindicato y la ACP, con la finalidad de mejorar o actualizar las tareas de mantenimiento, el tiempo de realización y el personal con la destreza para llevarla a cabo.

La ACP acuerda pagar una compensación adicional a los Primeros Oficiales de Máquinas ME-11 que realicen tareas de mantenimiento que se describen en la aplicación Máximo y que requieran una destreza (Skill) de Jefe de Máquina (Chief Engineer). Esta compensación adicional será cobrada cuando las tareas de mantenimiento sean asignadas por el Jefe de Máquinas Encargado de Remolcador ME-15 para cumplir con la necesidad de mantenimiento y la disponibilidad operativa de los equipos flotantes. La compensación adicional será equivalente a ocho horas extraordinarias por cada turno de trabajo”

En el escrito de contestación de la Lcda. Dalva Arosemena con fecha de 6 de septiembre de 2016, la ACP expone su postura en relación a esta disputa (foja 779 y s.s.). La Lcda. Arosemena contestó que la Sección 33.21, “CAMBIO DE CONDICIÓN DE EMPLEO POR MÁXIMO”, propuesta por UIM, contiene pretensiones sobre asuntos relacionados con la clasificación de puestos y asignación de trabajo que están en conflicto con la Ley y Reglamentos. Sostuvo que mediante su propuesta, la UIM reclama el derecho a negociar una compensación adicional equivalente a un porcentaje por las funciones que ellos describen como responsabilidades en la aplicación de MÁXIMO, lo cual forma parte de la rutina diaria de los trabajadores de la unidad negociadora. Frente a ello indicaron lo siguiente:

1. La UIM sustenta que los asuntos en mención “...describen una serie de trabajos o tareas que son nuevas funciones y responsabilidades de los ingenieros y que son claramente negociables según el artículo 102 de la

Ley Orgánica”, y añade posteriormente que dichos trabajos “no se encuentran dentro de la descripción del puesto de los ingenieros de máquinas”. También argumenta que la cuestión en disputa “no requiere implementación debido a que las responsabilidades que se describen (...) ya se encuentran implementadas, lo que sí se debe gestionar los fondos necesarios para el pago de las compensaciones por las responsabilidades asignadas a los ingenieros de máquina”. Añadió que en consideración de lo anteriormente indicado, elaboran el siguiente planteamiento:

a. La UIM plantea la negociabilidad del asunto por medio de una simple afirmación sin sustento de fondo. Primordialmente, las presuntas nuevas funciones y responsabilidades negociables por tratarse de decisiones que se derivan de ejercer el derecho de la Administración de asignar trabajo. Añadió que el numeral 2 del Artículo 12 del Reglamento de Administración de Personal establece el tratamiento que ha de darse a las nuevas tareas y trabajos en cuanto corresponde al sistema de clasificación “revisar periódicamente los puestos para asegurar que estén correctamente clasificados y sus descripciones debidamente actualizadas”.

b. A lo anterior, se añade la pretensión de la UIM, en cuanto al supuesto derecho de negociar una compensación adicional, como contraprestación de las presuntas nuevas tareas y trabajos que estarían realizando. Afirmó que es claro que la propuesta de la UIM intenta establecer mediante acuerdo y convención, un vínculo de remuneración- trabajo, que claramente resulta ser un asunto contemplado dentro del sistema de clasificación de puestos, lo cual no es negociable. Sostuvo que la pretensión está en conflicto con el numeral 2 del Artículo 85 de la Ley Orgánica, toda vez que la Autoridad 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”.

c. Que mediante su argumentación la UIM acepta implícitamente, que las presuntas nuevas responsabilidades “no requieren implementación (...), ya que se encuentran implementadas”. Añadió que los trabajadores de la unidad negociadora recibieron capacitación en la utilización de la aplicación MÁXIMO como parte del acuerdo negociado con la UIM para implementar la migración a esta nueva plataforma informática del Sistema de Administración de Activos (SAA). Adicionó que este acuerdo se dio en el marco de la disputa de negociabilidad NEG-01/14, interpuesta por la UIM ante la Junta de Relaciones Laborales, para negociar los cambios asociados a dicha implementación y que posteriormente fue desistido dado un acuerdo con la Administración en este tema.

La Lcda. Arosemena adujo que al contrastar las pretensiones y argumentos contra el espíritu de la Ley que antecede y habiéndose ya negociado, acordado e implementado efectivamente las medidas para mitigar el impacto de la decisión de migrar a MÁXIMO, resta entonces concluir que la intención subyacente de la propuesta de la UIM es transgredir el espíritu de la Ley al intentar negociar de fondo, temas de asignación de trabajo y clasificación de puestos, ninguno de los dos negociables, en lugar del impacto e implementación de dichas decisiones.

La Lcda. Arosemena agregó que el criterio de la ACP es cónsono con la Decisión No.2/2014 emitida por la Junta de Relaciones Laborales confirmada por el Fallo del 31 de octubre de 2015, de la Corte Suprema de Justicia (CSJ), con relación a la disputa de negociabilidad NEG-02/13.

2. La Lcda. Arosemena se refirió a que la propuesta de UIM también establece las siguientes pretensiones:

“La ACP asignará los trabajos de mantenimiento acordes con la jornada de trabajo del Jefe de Máquinas o el Jefe de Máquina Encargado de Remolcador que realizará los mismos, entendiéndose que no se asignarán trabajos que su tiempo estimado de realización o la sumatoria de los mismos sea igual o mayor a las ocho horas correspondientes a cada turno de trabajo.

Cada cambio o introducción de nuevas tareas de mantenimiento o destrezas, serán negociadas según el artículo 4 de este convenio.”

Alegó que la pretensión de la UIM en cuanto a limitar la cantidad de trabajo que la ACP pueda signar al trabajador y condicionar la introducción de nuevas tareas de mantenimiento a previa negociación, riñe abiertamente con los derechos de la Administración, consagrados en la Ley y los Reglamentos, citando el parte del numeral 3 del artículo 100 de la Ley Orgánica, en cuanto a asignar trabajo; y los numerales 1, 4, 5, 6 y 10 del artículo 11 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP.

El ingeniero Luis Yau Chaw, en el escrito de sustentación de la disputa (fojas 844 y s.s.) señaló que con relación al argumento de la ACP que el asunto de la Sección 33.21 propuesta por la UIM son asuntos relacionados a la clasificación de puestos y el derecho que tiene la ACP a asignar trabajo, basándose en los artículos No. 100 y 102 de la Ley Orgánica y el artículo 11 del Reglamento de Relaciones Laborales, que luego de leer la definición del término “Clasificación” que se encuentra en el Capítulo 300 del Manual de Personal de la ACP, queda claro que no tiene nada que ver con lo que la UIM describe en la Sección 33.21. Agregó que los trabajos listados en la Sección 33.21 no se encuentran dentro de la descripción de puesto de los ingenieros de máquina e impactan o afectan su condición de trabajo, por tal razón la UIM los considera claramente negociable, en base a lo descrito en el artículo 102 de la Ley Orgánica.

Con relación al argumento de la ACP relativo a que la propuesta de UIM son asuntos relacionados con el derecho que tiene la ACP de asignar trabajo, contemplado en el artículo 100 de la Ley Orgánica y el artículo 11 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, el Ing. Yau manifestó que la UIM considera que a pesar del derecho que tiene la ACP de asignar trabajo, dichas asignaciones generan directrices y procedimientos para la implementación de las decisiones de la administración de la Autoridad.

Sostuvo además que la UIM considera que a pesar del derecho que tiene la ACP de asignar trabajo, lo descrito en la Sección 33.21 representa una serie de trabajos que no se encuentran dentro de la descripción del puesto de los ingenieros de máquinas. Agregó que la implementación de estos trabajos ha afectado adversamente la condición de trabajo de los ingenieros de la unidad negociadora, por tal razón la UIM considera negociable la Sección 33.21.

En cuanto al argumento de la ACP que la Sección 33.21 de la UIM entra en conflicto con el numeral 3 del artículo 85 de la Ley Orgánica de la ACP, el ingeniero Daniel Brown, Secretario General de la UIM manifestó en sus alegatos finales (fojas 1375 y s.s.) que dicha Sección 33.21 no puede entrar en conflicto con un artículo que solo expresa que el sistema de clasificación de puestos se basa en el principio de igual salario por igual trabajo, si la sección en mención no pretende crear diferentes salarios para aquellos trabajadores que desempeñan el mismo trabajo. Agregó que esta sección tampoco pretende clasificar los puestos, por consiguiente consideran que la ACP no ha demostrado que la Sección 33.21 no es negociable.

El Ing. Brown alegó también que con relación al cargo formulado por la ACP que la Sección 33.21 entra en conflicto con el numeral 2 del artículo 85 de la Ley Orgánica, la UIM es del criterio que la ACP tiene que garantizar las remuneraciones determinadas por tablas salariales, de acuerdo con la clasificación, sin embargo, esto no guarda relación con lo solicitado en la Sección 33.21. Agregó que el numeral 2 del artículo 85 obliga a la ACP a garantizar las remuneraciones determinadas por tablas salariales, de acuerdo con la clasificación, de modo que se cumpla con el principio de igual salario por igual trabajo con el propósito de promover la capacidad, estabilidad y productividad del personal requerido para el funcionamiento eficiente del Canal, y que a su criterio la Sección 33.21 no colisiona con lo descrito en el numeral 2 del artículo 85 de la Ley Orgánica de la ACP.

El Ing. Brown sostuvo que lo que sí es cierto del artículo 85 es que el numeral 4 exige a la ACP que garantice bonificaciones y cualquier otro incentivo que promueva la productividad y eso es precisamente lo que se está solicitando en la Sección 33.21. Añadió que al ser esto así, la Sección 33.21 no entra en conflicto con el artículo 85 de la Ley Orgánica.

Además señaló que el artículo citado por la ACP es un artículo que no puede ser violado por el Sindicato o que pueda entrar en conflicto con algún asunto presentado por el Sindicato, sino que solo puede ser violado por la ACP, ya que el artículo le exige a la ACP garantizar una serie de obligaciones, que no cumplirlas estaría violándolo, por consiguiente, el argumento de la ACP que la Sección 33.21 entra en conflicto con este artículo carece de fundamento legal.

Corresponde ahora a la JRL pronunciarse sobre la negociabilidad o no de la Sección 33.21 de la convención colectiva, propuesta por la UIM. En relación con el último argumento de que el artículo 85 no puede ser violado por la UIM, sino solo por la ACP, la JRL es del criterio que la premisa es cierta, más no su conclusión. El artículo 85 de la Ley Orgánica dispone una serie de garantías que debe brindar la ACP en su política de administración de personal. El hecho que el numeral 2 del artículo 85 establece la obligación a la ACP de garantizar un régimen de remuneraciones en base a clasificaciones de puestos y las correspondientes tablas salariales, es un mandato que la Ley le exige a la ACP, cuya actuación contraria pone a su administración en una situación de incumplimiento. Eso es precisamente lo que ha señalado la ACP, cuando alegó que la Sección 33.21 no era negociable por las limitaciones que la ley le impone de cumplir con las garantías de un sistema de

remuneraciones en base a tablas salariales, elaboradas en base a la clasificación de los puestos por nivel, tipo y grado.

En ese sentido, al igual que en las propuestas de las secciones 33.10 y 33.14, la presente propuesta de UIM, al requerir una *“compensación adicional de 5% por turno a los trabajadores que se le han asignado responsabilidades diferentes a la confección de la bitácora y órdenes de trabajo en la aplicación Máximo...”* y luego lista una serie de funciones, que no son de número cerrado, formula la compensación en base a ciertas funciones, que se dice son adicionales, por efecto de la implementación del Sistema de Administración de Activo, a través del programa MÁXIMO. La Junta ha sustentado reiteradamente en la presente Decisión, que de la manera en que viene redactada la propuesta, la misma entra en conflicto con el numeral 2 del artículo 85 de la Ley Orgánica de la ACP, ya que la propuesta crearía un régimen de doble remuneración por distintas funciones, y con ello violenta el principio que señala la norma en un régimen de remuneraciones basados en la clasificación de los puestos y tablas salariales que cumplan con el principio de igual salario por igual trabajo.

Además de ello, la propuesta tiene otros elementos que no la hacen negociable. Cuando establece que *“La ACP asignará los trabajos de mantenimiento acordes con la jornada de trabajo del Jefe de Máquinas o el Jefe de Máquinas Encargado de Remolcador que realizará los mismos, interfiere con el derecho de la administración de asignar trabajo y dirigir a los trabajadores que contempla el numeral 3 del artículo 100 de la Ley Orgánica, y el numeral 5 del artículo 11 del Reglamento de Relaciones Laborales, que prescribe que el derecho de la administración de asignar y dirigir a los trabajadores y asignarles trabajo conlleva la facultad de determinar:*

“5. La forma, lugar y período de tiempo programado para ejecutar el trabajo”.

Igualmente, por las mismas razones expuestas, tampoco es negociable el último párrafo de la propuesta de UIM que señala que:

“La ACP acuerda pagar una compensación adicional a los Primeros Oficiales de Máquina ME-11 que realicen tareas de mantenimiento que se describen en la aplicación Máximo y que...”

Además de ello, cuando la propuesta de la UIM establece *“Cada cambio o introducción de nuevas tareas de mantenimiento serán negociadas según el artículo 4 de este convenio”*, de la forma en que viene formulada, colisiona con el derecho de la administración de asignar trabajo, contemplado en el numeral 3 del artículo 100 de la Ley Orgánica de la ACP, y desarrollado en los numerales 1 del artículo 11 del Reglamento de Relaciones Laborales que establecen:

“1. El trabajo y las tareas inherentes al mismo.”

La Sección 33.21 de la propuesta de UIM, a juicio de la JRL no es negociable.

Por lo anteriormente señalado, la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, en uso de sus facultades legales,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ADMITIR el desistimiento de las secciones de la disputa de negociabilidad identificada como NEG-14/16 acumulada siguientes:

- Sección 2.01 Reconocimiento y Designación de Unidad Negociadora.
- Sección 10.17 Ajuste Costo de Vida 2007 – 2015.
- Sección 20.08 Período Probatorio de Desarrollo Laboral.
- Sección 27.05 Diferencial por Trabajo en Alturas.
- Sección 27.06 Diferencial por Trabajo en Alturas Extremas.
- Sección 27.07 Diferencial por Explosivos y Materiales Incendiaros de Alto Grado.
- Sección 27.08 Diferencial por Explosivos y Materiales Incendiaros de Bajo Grado de Peligro.
- Sección 27.09 Diferencial de Doble Protección Auditiva en las Dragas Mindi y Quibián I.
- Sección 27.10 Diferencial de doble protección auditiva en los Remolcadores.
- Sección 27.11 Transbordador 5 de Noviembre.
- Sección 27.14 Diferencial por doble protección auditiva en los barcos en tránsito y los que operan en las aguas del Canal de Panamá.

ARTÍCULO SEGUNDO: DECLARAR que son negociables las propuestas relativas a las sección **27.13 Diferencial por Embarque y Desembarque;** y la sección **33.03 Combatir Conato de Incendio** de la convención colectiva de la Unidad Negociadora de Ingenieros Marinos, propuestas por la Unión de Ingenieros Marinos dentro de la disputa de negociabilidad identificada como NEG-14/16 Acumulada.

ARTÍCULO TERCERO: DECLARAR que no son negociables por entrar en conflicto con disposiciones de la Ley Orgánica y sus reglamentos, las propuestas relativas a las secciones **5.06 Garantías Compensatorias;** **33.10 Cambios en la Condiciones de Empleo para Ingenieros de Máquinas de Remolcadores de la División de Dragados;** **33.14 Estación de Tierra ME-14;** y **33.21 Cambios en la Condición de Empleo por Máximo** de la convención colectiva de la Unidad Negociadora de Ingenieros Marinos, propuestas por la Unión de Ingenieros Marinos dentro de la disputa de negociabilidad identificada como NEG-14/16 Acumulada.

ARTÍCULO CUARTO: ORDENAR el archivo del expediente.

Fundamentos de Derecho: Artículos 2, 85 en sus numerales 2, 3 y 4, 100 en su numeral 3, 102, 104, 113, 114 y demás concordantes de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá (Ley 19 de 11 de junio de 1997); Artículos 12, 102 y 114 del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá; Artículos 11, 62 y 71 del Reglamento de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá; Artículo 15 Reglamento de Procedimiento para la Resolución de Disputas sobre Negociabilidad de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad

del Canal de Panamá; Artículo 67 Reglamento General de Procedimiento de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá.

Notifíquese y cúmplase,

Carlos Rubén Rosas
Miembro Ponente

Gabriel B. Ayú Prado C.
Miembro

Lina A. Boza
Miembro

Mariela Ibáñez de Vlieg
Miembro

Jenny A. Cajar Coloma
Secretaria Judicial Interina