

**JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ, trece (13) de marzo de dos mil veinte (2020).**

**DECISIÓN No.19/2020**

**Denuncia por práctica laboral desleal N°06/16  
presentada por la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta  
contra la Autoridad del Canal de Panamá**

**ANTECEDENTES**

El 15 de octubre de 2015, la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta (en adelante UCOC), presentó ante la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante JRL), denuncia por práctica laboral desleal (en adelante PLD) contra la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante ACP), en base a los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley N°19 de junio de 1997 (en adelante Ley Orgánica de la ACP). (fs.2-14)

La Ley Orgánica de la ACP, en su artículo 111 crea la JRL con el propósito de promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales y resolver los conflictos laborales de su competencia privativa otorgada por el artículo 113, numeral 4 de dicha ley, entre ellos las denuncias por las causales de PLD descritas en su artículo 108, conforme al Acuerdo N°2 de 29 de febrero de 2000, Reglamento de denuncias por prácticas laborales desleales de la JRL de la ACP.

Mediante Resolución N°90/2016 de 13 de julio de 2016, la JRL admitió la denuncia para hacer el análisis del fondo de la controversia de las causales señaladas en la denuncia y corrió traslado a la ACP, para que contestara los cargos (f.49 a 54).

El 26 de septiembre de 2016, fue presentado poder especial de la ACP a favor de la licenciada Eleonore Maschkowski, para que la representara ante la JRL en el PLD-06/16 (f.55) y ese mismo día oportunamente contestó la denuncia del PAMTC (fs.56 a 65).

Mediante el Resuelto N°3/2017 de 5 de octubre de 2016, la JRL dispuso como fecha de reunión preliminar y audiencia del proceso PLD-06/16, el 26 de octubre de 2016 a las 2:00 p. m. y 8 de noviembre de 2016 a las 9:00 a. m., respectivamente, en las oficinas de la JRL y lo notificó a las partes el 5 de octubre de 2016 (f.67 y reverso).

El 19 de octubre de 2016, las partes intercambiaron sus escritos de prueba y remitieron ejemplares de los mismos a la JRL (fs.70 a 107).

El 12 de enero de 2017, la apoderada de la ACP presentó solicitud de decisión sumaria (fs.118 a 127), de la cual la JRL ordenó correr traslado a la parte denunciante mediante Resuelto N°75/2017 de 17 de enero de 2017 (f.130 y reverso), y la UCOC presentó su escrito de oposición a dicha petición el 23 de enero de 2017 (fs.133 a 137).

Mediante la Resolución N°91/2017 de 12 de abril de 2017, la JRL decidió negar la solicitud de decisión sumaria y programar la audiencia de la denuncia por PLD para el día lunes, 22 de mayo de 2017, a las 9:00 a. m., (fs.140 a 142 y reverso).

Que debido a que la Resolución N°91/2017 de 12 de abril de 2017 contaba con el anuncio de dos (2) salvamento de voto, cuyo término vencían en fecha posterior a la fecha de audiencia programada, mediante Resuelto N°188/2017 de 6 de junio de 2017 se resolvió suspender la audiencia de la PLD-06/16 programada para el 22 de mayo de 2017 y reprogramar la audiencia para el 16 de junio de 2017. (f.144)

En informe secretarial de 3 de octubre de 2017, se dejó constancia que el expediente cumplió con todas las etapas para su decisión y fue ingresado al despacho de la ponente esa misma fecha para lo de lugar (f.220).

### **ARGUMENTOS DEL DENUNCIANTE (UCOC)**

UCOC sostiene que la ACP ha modificado la descripción de puesto de los Capitanes de Remolcador FE-15, de la División de Recursos de Tránsito de la ACP, sin que dicha modificación hubiese sido notificada al Representante Exclusivo (en adelante RE).

Sostiene la parte demandante, que la ACP ha incurrido en las prácticas laborales desleales descritas en los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997, ya que al modificar dichas descripciones de puesto sin haber notificado a UCOG, desconoció los artículos 81, 94, el numeral 6 del artículo 95; el numeral 3 del artículo 97; el artículo 102 y lo pactado en el artículo 17 del Memorando de Entendimiento que rige a la Unidad Negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta.

En cuanto al artículo 81 de la Ley, el demandante señaló que dicha norma establece que los trabajadores tendrán como mínimo las condiciones laborales existentes al 31 de diciembre de 1999, y que una de esas condiciones la constituye las descripciones de puestos donde se detallan las funciones y responsabilidades de los Capitanes de Remolcadores FE-15, y que cualquier cambio no negociado a ese documento violenta ese derecho; y respecto al artículo 94, sostuvo que dicha norma establece que las relaciones laborales se regirán por la ley, los reglamentos y la convención colectiva y al modificar de manera inconsulta las descripciones de puesto desconoció el Artículo 17 del Memorando de Entendimiento firmado entre la ACP y UCOG.

Advirtió el accionante que, la modificación de las descripciones de puestos, sin la previa notificación al sindicato, no permitió que los trabajadores de la Unidad Negociadora fueran representados por el sindicato, desconociendo así lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 95.

Explicó que la representación sindical que ese mismo hecho violentó el derecho del RE de actuar en representación de la Unidad Negociadora, vulnerando así los derechos reconocidos en los numerales 1 y 3 del artículo 97.

Concluyó indicando que la ACP al abstenerse de notificar al RE, incumplió lo establecido en el artículo 102 que establece las negociaciones sobre asuntos que afecten las condiciones de empleo de los trabajadores de la Unidad Negociadora.

Como prueba documental adjunta a la denuncia, presentó copia de la carta UCOG-286-2015, la respuesta a la carta UCOG-286-2015 por parte de la señora Diana Vergara con fecha 23 de septiembre de 2015, la descripción de puesto de 2001 y la descripción de puesto de 2014.

Durante la audiencia del 16 de junio de 2017, la UCOG a través de su representante, el capitán Agustín Ureña, presentó sus alegatos iniciales, indicando que:

*“Nosotros presentamos una denuncia por práctica laboral desleal porque si nosotros vemos el documento de lo que es la descripción de puesto de FE-15, Capitanes de Remolcador, que se mantenía hasta la fecha de presentación de la nueva o de la actualización que fue la que la ACP sacó el 26 de noviembre de 2014 que es la firma que lleva por la Gerente Ejecutiva, la señora Diana E. Vergara, y la que se tenía anteriormente que era del 13 de diciembre de 2001, firmado por el Gerente de la División de Recursos de Tránsito, Canute A. Cockburn, allí vemos bastantes diferencias, tanto físicamente y que las podemos ver, y allí vemos las diferencias de una vez. Si vamos al cuerpo en sí, allí comenzamos a ver que existen marcadas diferencias; inclusive en algunos de sus acápite o puntos vemos varios cambios que nosotros consideramos que se vencieron y que afectan a lo que es lo que nuestro gremio, a los capitanes que están bajo la descripción del puesto. Por ejemplo,*

comenzamos a analizar el documento iniciando con la descripción de puesto que teníamos para el 2001, comenzaba con funciones principales. Ahora en la actualización que se realizó, vemos que esta comienza con funciones y responsabilidades principales. Ya allí nosotros vemos de una vez que hay un cambio, comenzando por ese punto. Igual la que se presentó en el 2014 por lo menos comienza con “El titular del puesto es el responsable por la operación del remolcador durante un turno asignado, en el cual se ocupa en brindar asistencia a buques en Aguas del Canal, esto incluye operaciones de rescate, salvamento y combate a incendios”. En la del 2001, iniciaba, “Durante una guardia asignada, el titular se opera un remolcador”. O sea, allí hay cambios de salida, o sea cambios grandes. Uno de los puntos, ya entrando en la numeración de los puntos. En el punto (a) de la del 2014, está dice así: “Asistir buques con o sin propulsión en proa, popa, amuras o aletas o cualquier otra sección del buque en la cual el remolcador pueda brindar asistencia de manera segura”. Entonces cambió totalmente a la que era la anterior. La anterior decía: “Empuja o hala los buques para asistirlos en sus maniobras, acodarse a buques o equipos flotantes mediante cabos, para que atraquen o desatraen en muelles, embarcaderos, amarraderos o áreas de fondeos; desde o hacia las esclusas y a través de tramos estrechos en el Canal o como sea necesario para el tránsito seguro y expedito del buque”. Ese es uno de los puntos. Otro punto que vemos por ejemplo en el punto K en la del 2014 dice: “Relevar como Capitán Responsable de Remolcador de manera temporal, de acuerdo a las necesidades de la operación”. Esto no existía en la descripción de puesto del 2001. Y el otro punto que vemos es el punto (m) de la 2014, dice: “Realizar capacitación práctica a Oficiales de Remolcador en Adiestramiento y Oficiales de Remolcador, además familiarizar con las operaciones del remolcador a empleados del Canal que ese asigne al remolcador durante su guardia como también estudiantes de Instituciones académicas. Puede ser asignado como mentor de Oficiales de Remolcador en Adiestramiento u Oficiales de Remolcador”. En la del 2001 este punto no existía. Lo que existía era: “Tiene a su cargo la supervisión del trabajo de Práctico de Adiestramiento, Oficiales de Remolcador y Oficiales de Remolcador en Adiestramiento en la utilización correcta de los remolcadores”. O sea, allí vemos que hay cambios contundentes en lo que es la descripción de puesto; y estos cambios, en algunos de los casos, involucran cambios de lo que es la posición, cambios de salarios, cambios de lo que son las funciones, las responsabilidades; o sea, solamente en esos puntos. Además de que hay otros puntos que nosotros vimos que existían cambios que eran, por ejemplo, de lo que es el esfuerzo físico. En su último párrafo habla “También puede trabajar en lugares donde se requiera estar de pie, agachado, inclinado, o en posiciones incómodas para la realización de su trabajo”. Esto en la del 2001 no existía. Entonces, estas vendrían siendo por ejemplo los cambios que nosotros vemos más fuertes que se realizaron a la descripción del puesto y que consideramos que la ACP no llamó al sindicato o no llamó al representante exclusivo para que se pudiera negociar entre las partes los cambios que aquí se estaban incluyendo en esta descripción de puesto. Así que esto sería por ahora lo más fuerte y como mencioné anteriormente, si vemos la redacción del documento del 2014 comparado con el documento que se tenía en el 2001, allí vemos que lo que está escrito tiene variaciones en el escrito en muchas otras palabras. Pero lo más claro que nosotros pudimos determinar son estos puntos, y además de todas. Pero lo más claro que vemos que hay cambios en las funciones y todas estas cosas involucran..., o sea, como mencioné anteriormente, como el cambio de grado y salarios y todas estas cosas e igual las responsabilidades los vemos en estos puntos que señalamos aquí. Al igual que por ejemplo en el punto (a) que fue el primero que mencioné de la descripción del puesto que se actualizó en el 2014, en lo que ya viene siendo en sí la maniobra que nosotros realizamos con los buques, nosotros consideramos que lo que se cambia aquí, el asistir con propulsión en proa, era un trabajo que nosotros no realizábamos anteriormente en el Canal de Panamá. Nosotros realizábamos trabajo de asistir buques en proa, pero buques que estaban sin propulsión. Así que esto cambia en sí. Ya sería el entrenamiento que hay que darle a los capitanes para que hagan este trabajo y fue algo que debió haber sido consultado con nuestra unidad negociadora. Y por esto, más que todo estos son los puntos que nosotros les queríamos mencionar. Por eso es que consideramos que se ha hecho cambios en la descripción de puesto.” (f.176 y 177).

La UCOC no hizo presentación de pruebas documentales, pero como pruebas testimoniales presentó al capitán Pedro Mejía. (f.184 a 190)

Durante el desarrollo de la audiencia, la UCOC solicitó la presentación de alegatos escritos, de conformidad con lo que establece el artículo 26 del Reglamento de Audiencia de la Junta, los cuales fueron aportados el día 13 de julio de 2017 tal y como consta a fojas 169 a 172 del expediente.

### **ARGUMENTOS DE LA DENUNCIADA (ACP)**

La gerente interina de Relaciones Laborales Corporativas de la ACP, licenciada Dalva Arosemena, mediante nota fecha fechada 21 de diciembre de 2015, manifestó que es responsabilidad del Supervisor revisar periódicamente las descripciones de puestos para garantizar su actualización y correcta clasificación, advirtiendo que mediante la revisión de descripción de puesto, la Administración hace uso de su derecho privativo de dirigir y asignar trabajos, así como determinar las tareas inherentes a los mismos, definiendo los puestos a los cuales debe asignarse el trabajo y quienes deberán realizarlo.

Continuó indicando, que solo cuando la revisión de las descripciones de puestos, resultan cambios de más que de poca importancia, es cuando implicaría la negociación de los procedimientos que se utilicen para implementar las decisiones de la Administración, así como las medidas adecuadas que se aplican a los trabajadores afectados adversamente por esas decisiones.

En cuanto a la descripción de puesto, tema de la presente controversia, señala que la misma fue enviada a la Unidad de Clasificación de Puesto de la Vicepresidencia Ejecutiva de Recursos Humanos, la cual determinó el 19 de febrero de 2015, que la misma no contenía cambios significativos en las funciones y responsabilidades principales del puesto.

Alegó que el cambio e implementación de la nueva descripción de puesto para los Capitanes de Remolcador FE-15, solo sería negociable "no como un cambio en condiciones de empleo sino por impacto e implementación de una decisión de la Administración (efectuar el cambio o actualización)," (Cfr.38 reverso), hubiese resultado en una afectación adversa en los trabajadores que ocupan las posiciones a las cuales se les aplican las descripciones de puestos antes señaladas.

Adicionalmente expresó la representación de la ACP, que si se hubiesen producidos cambios en las funciones, conocimientos y destrezas, estas solo serían negociables de acuerdo al numeral 2 del artículo 102 de la Ley, si se diera un impacto adverso en las condiciones de trabajo como resultado de la implementación de dicha decisión. Advierte la parte denunciante que en su escrito la representación sindical, no precisa ni provee evidencias sustentables de cómo se afectaron las condiciones de trabajo de manera adversa y en grado mayor al de poca importancia de los miembros de la Unidad Negociadora.

Sostiene la ACP que de conformidad con la Sección 17.02 de la convención colectiva, la ACP solo está obligada a dar previo aviso por escrito cuando el cambio afecta adversamente la condición de empleo para que emane el derecho a negociar de acuerdo a las estipulaciones del artículo 11 de la convención colectiva.

Concluyó los descargos señalando que, en el presente caso, la actualización afectada en la descripción de puesto de Capitán de Remolcador, FE-5782-15, no encaja en ninguno de los supuestos descritos en los puntos 1 y 2 del Artículo 102. La ACP actuó en apego al derecho de asignar trabajo y no incide en las condiciones de trabajo de los capitanes cubiertos que pertenecen a la Unidad Negociadora de los Capitanes y Oficiales de Cubierta. (fs.28 a 39).

En sus alegatos de inicio del 16 de junio de 2017, la representante de la ACP, licenciada Eleonore Maschkowski, indicando que "*la descripción de puesto de capitán remolcador FE-5782-15, la División de Recursos de Tránsito, OPR fue revisada en*

noviembre del 2014, con el propósito de actualizar la misma tal y como la misma UCOC lo reconoce, producto de la reorganización que se verificó en el año 2007 y también para armonizar con la descripción de puesto vigente de capitán responsable de remolcador. Esta acción por parte de la Administración se sustenta en el numeral 2 del artículo 85 de la Ley Orgánica, en el artículo 12 del Reglamento de Administración de Personal y el capítulo 300 del Manual de Personal. Esta responsabilidad de revisar la descripción de puesto por parte de la Administración no es compartida, ni con el trabajador, ni con el representante exclusivo. En dicha revisión se sustrajo la expresión mar abierto, toda vez que la jurisdicción de la ACP se limita el área de compatibilidad dentro de las que se encuentran las aguas del Canal. Una asignación fuera de dichos límites sería contraria a las licencias marítimas expedidas por la Junta de Inspectores de la Autoridad, por ende, contrario a la normativa de la ACP, la cual limita las funciones de los capitanes de remolcador FE-15, dentro de las aguas del Canal. Debe atenderse al presente que, a través de la revisión de las descripciones de puesto, la Administración está siendo de uso de derecho privativo de dirigir a los trabajadores y asignar trabajo tal como está descrito en el artículo 100 de la Ley Orgánica relacionado luego con el artículo 11 del Reglamento de Relaciones Laborales. Solo cuando la revisión de las descripciones del puesto resulte cambio de más de poca importancia en las funciones y responsabilidades, esto implicaría notificar al representante exclusivo y negociar los procedimientos que se utilicen para implementar tales decisiones de la administración, así como las medidas adecuadas que se apliquen al trabajador afectado adversamente por tales decisiones. Es decir, únicamente sería negociable el impacto de la implementación de las decisiones de la administración que emanan del ejercicio de su derecho de asignar trabajo. La descripción de puesto de los capitanes de remolcador FE-15, fue enviada a la Unidad de Clasificación de Puesto de la Vice Presidencia Ejecutiva de Recursos Humanos y se determinó que la misma no tenía cambios significativos en las funciones y responsabilidades principales del puesto en referencia a la anterior y, por ende, se mantenía la clasificación del Capitán de Remolcador FE-15, FE-5782-15. La UCOC, a quien le corresponde probar sus afirmaciones de cambios en las condiciones de empleo por la actualización de su descripción de puesto, no señaló en su denuncia cuáles eran esos cambios que obligaba a la administración notificarles del presunto cambio que impactaba sus condiciones de trabajo, por lo que mal pudiera ahora en audiencia señalarlo, si es que los hay, ya que esta acción deja evidentemente en la indefensión a la administración que no pudo en su momento de defenderse o aclarar lo pertinente. Aquí resulta necesario remontarnos a la definición que ofrece el artículo 2 de la Ley Orgánica de la ACP, sobre el concepto de contención de empleo y que es el que se transcriba a continuación: condiciones de empleo, políticas prácticas y asuntos de personal establecidos por la ley, los reglamentos, las convenciones colectivas o por cualquier otro instrumento idóneo que afecten las condiciones de trabajo, salvo lo que expresamente excluye esta ley y condiciones de trabajo definidos por la Junta de Relaciones Laborales, son los aspectos del contenido del contrato de trabajo que se refieren al modo, tiempo y lugar de la prestación del trabajo y de la remuneración recibida a cambio, ver la Resolución No.62/2009 dentro de la PLD-06/09. Como se desprende de las definiciones presentadas, el impacto adverso debe estar directamente relacionado con el modo, tiempo y lugar de la prestación del trabajo y su remuneración, lo cual la UCOC ni siquiera ha indicado el impacto en estos tres elementos en el desempeño de sus funciones que obliguen a la administración notificar de los presuntos cambios de condiciones de empleo para llevar a cabo una negociación intermedia.” (fs.177 a 179)

Como pruebas documentales, aportó el memorándum del 31 de octubre 2014, copia de la licencia marítima que se le otorga a los capitanes de remolcador FE-15 y la carta del 10 de septiembre de 2015. (fs.179-180) y como pruebas testimoniales el señor Sergio Castillo, supervisor de la Unidad de Clasificación de Puesto, y el capitán Max Newman, gerente de la Sección de Remolcadores.

Culminó sus argumentos finales reiterando que la descripción de puesto de los Remolcadores, FE-5782-15, de la División de Recursos de Tránsito, fue revisada en noviembre de 2014, con el propósito de actualizar la misma frente a las funciones puntuales que a ese momento venían desempeñando el capitán de remolcador. La acción de revisión por parte de la Administración, se sustentó en el numeral 2 del Artículo 85 de la Ley Orgánica, en el Artículo 12 del Reglamento de Administración de Personal y en el sub capítulo 1 del capítulo 300 del Manual de Personal. La responsabilidad de revisión de la descripción de puesto recae de acuerdo a las normas

del Reglamento de Administración de Personal y del Manual de Personal en los gerentes ejecutivos, gerentes y/o supervisores, quienes son los llamados por las normas de la ACP, para asignar los deberes y responsabilidades a cada puesto y mantener actualizadas las descripciones de puesto, entre otras funciones en este tema, dejando claro que esa acción administrativa no es compartida ni con el trabajador ni con el RE, lo cual reiteró el señor Sergio Castillo, quien explicó el procedimiento de clasificación y quien lo inicia.

Agregó que la descripción de puesto de los capitanes de remolcador FE-15 fue enviada a la Unidad de Clasificación de Puestos de la Vicepresidencia Ejecutiva de Recursos Humanos, y se determinó que la misma no tenía cambios significativos en las funciones y responsabilidades principales del puesto con referencia a la anterior descripción de puesto y, por ende, se mantenía la clasificación de Capitán de Remolcador, FE-5782-15, situación que fue reiterada por el señor Sergio Catillo indicando que en la descripción de puesto no había cambios que afectaron grados, ni salarios, ni las condiciones de trabajo de los capitanes de remolcador.

Reiteró que no se ha configurado PLD por parte de la Administración de la ACP, dadas las deficiencias de la denuncia incoada por la UCOC, quien no ha provisto los elementos necesarios que hacía obligatorio a la ACP notificar de las actualizaciones de la descripción de puesto de los capitanes de remolcador FE-15, aunado a que el colectivo sindical no definió de manera clara qué hechos daban lugar a esta denuncia. (fs.167-168)

## **ANÁLISIS Y DECISIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES**

Para resolver el presente caso es de importancia citar las normas aplicables al caso bajo examen. El presente caso se trata de una denuncia por práctica laboral desleal fundamentada en los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP:

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

1. Interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio de disposiciones de la presente sección.

...

8. No obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección.”

Las mencionadas causales se refieren a los artículos 81, 94; el numeral 6 del artículo 95; el numeral 3 del artículo 97; el artículo 102 y lo pactado en el artículo 17 del Memorando de Entendimiento que rige a la Unidad Negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta específicamente la Sección 17.02 que se refiere a “Cambios en la descripción de puesto” que establece lo siguiente:

“Cuando los cambios en los deberes y responsabilidades de un puesto lo ameriten, se actualizará la descripción de puesto. Tales cambios en las descripciones de puestos se harán de acuerdo a las estipulaciones del Artículo de Negociación Intermedia de esta Convención”.

Por su parte la sección 11.03 numeral a, del artículo 11 de la convención establece:

(a) La ACP dará previo aviso por escrito al RE, de conformidad con lo establecido en la Sección 11.01, cuando el cambio afecte adversamente o signifique una desmejora o pérdida de una condición de empleo o de trabajo, a menos que dicho cambio, tenga un efecto de poca importancia. Dicha notificación establecerá un periodo razonable para la repuesta del RE, normalmente de siete (7) días”.

La Ley Orgánica de la ACP en su artículo 113 numeral 4, establece la competencia de la JRL para atender el asunto que es el objeto del presente proceso.

UCOC es de la opinión que el cambio debió haber sido notificado al RE, y con ello dar la oportunidad al RE exclusivo de representar a los trabajadores, según lo prescribe el artículo numeral 6 del artículo 95 de la Ley Orgánica, derecho que, si bien no fue invocado de manera expresa en el escrito de la denuncia, si fue aludido y referenciado en lo descrito por el denunciante y posteriormente citado literalmente durante la fase de investigación y así lo entendió la JRL, al momento de admitir la denuncia.

La administración el Canal de Panamá es del criterio que los cambios a la descripción del puesto se realizan en base al derecho de la administración de asignar y dirigir a los trabajadores y asignarles trabajo, que se enmarca en el artículo 100 de la Ley Orgánica de la ACP y que incluye la facultad de determinar el trabajo y las tareas inherentes al mismo, las posiciones y puestos a los cuales debe asignarse el trabajo y los trabajadores específicos que deben realizarlo, los requisitos calificaciones, habilidades o destrezas exigidas para realizar el trabajo u otras características particulares e individuales relacionadas con el trabajo.

Durante el acto de audiencia, las partes tuvieron la oportunidad procesal para practicar las pruebas aducidas; igualmente de sustentar sus argumentaciones y probar los hechos y el derecho que invocaron.

En el presente caso, la JRL debe determinar específicamente si los cambios en la descripción de puesto de los capitanes FE-15, debían ser notificados al RE de la Unidad Negociadora de los Capitanes y Oficiales de Cubierta y si como consecuencia de este omisión se produjo la comisión de una práctica laboral desleal en perjuicio del denunciante o si tal como sostiene la ACP, los cambios realizados a la descripción de puesto no constituyen un cambio que afecte las condiciones de empleo por tener estos cambios un efecto menor al de poca importancia que requiriese la notificación al RE.

En este orden de ideas, las pruebas documentales aportadas por UCOG, con la presentación de la demanda, prueban el hecho que se produjo un cambio en la descripción de puesto de los capitanes de remolcadores FE-15 (cfr.10-14 folios). Hecho éste sobre el cual ambas partes a lo largo del proceso expresaron coincidencia.

En cuanto a lo alegado por el denunciante, la simple confrontación de ambas descripciones de puesto, permiten deducir a la junta que existe un cambio en las funciones que prescriben cada una de las descripciones de puesto, aspecto que tampoco ha sido rebatida por la ACP, sosteniendo, sin embargo, que el cambio es “de minimis”, una expresión comúnmente utilizada en la jerga del Canal para hacer referencia a aquellos cambios menores o sin importancia, es decir aquellos que no son significativos en la condiciones de empleo de un trabajador.

Así la ACP, sostuvo a lo largo del proceso que la descripción de puesto fue enviada a la Unidad de Clasificación de Puestos (RHRSR-CP) de la Vicepresidencia Ejecutiva de Recursos Humanos y que se determinó que la misma no tenía cambios significativos en las funciones y responsabilidades principales del puesto en referencia a la anterior y, por ende, se mantenía la clasificación de Capitán de Remolcador FE-5782-15. (f.74)

UCOG, reiterativamente sostuvo que la nueva descripción de puesto presenta cambios significativos con relación a la descripción de puesto anterior, para lo cual presentó el testimonio del capitán PEDRO MEJÍA, (cfr. folio 186). En este orden de ideas, en su declaración el capitán Mejía corroboró aspectos relativos a los cambios registrados en la nueva descripción de puesto:

**“CRISTÓBAL FÁLQUEZ:** ¿Diga el testigo si en la descripción de puesto que usted señala que se le entregó cuando entró a trabajar aquí, existía tal función o responsabilidad?

**PEDRO MEJÍA:** Negativo. No existe. Es totalmente distinta.

**CRISTÓBAL FÁLQUEZ:** ¿Porque dice usted que es totalmente distinta?

**PEDRO MEJÍA:** Esta descripción nueva es más amplia en cuanto a los servicios que brindamos como capitanes de remolcador. La descripción anterior básicamente era empujar y halar; y esta

es más específica en cuanto a buques con o sin propulsión y las posiciones en las que uno tiene que trabajar. Es mucho más específica y más amplia que las funciones y la descripción de puesto anterior en este literal; aparte de que en las demás tienen muchas cosas que son distintas.

**CRISTÓBAL FÁLQUEZ:** Podría señalar usted además de este literal, ¿cuáles son las otras que son más distintas?

**PEDRO MEJÍA:** De las que me vienen así rápido es la (c), “Asistir en combatir incendios en riberas, cauce, buques o infraestructuras que se encuentren al alcance de los equipos disponibles a bordo para la extinción de incendios”. En este literal se amplía las funciones en cuanto a combatir incendio. Me parece que es funciones para las cuales no estamos capacitados.

**CRISTÓBAL FÁLQUEZ:** ¿Podría repetir eso por favor?

**PEDRO MEJÍA:** Como asistir buques o infraestructuras y la anterior era, si no me equivoco, era combatir incendio a bordo del remolcador y esta te amplía a asistir a otras naves que están en estas condiciones abordo. Está también la (i) “Guiar a los Prácticos del Canal en la navegación de buques en tránsito bajo condiciones de visibilidad reducida”. Creo que este es mucho más amplia que la anterior, era mucho más específica en cuanto a condiciones de neblina en el Corte. Esto es mucho más amplio; obviamente te está ampliando todo el cauce de navegación y en muchas otras condiciones de visibilidad reducida que pueden ser además de neblina. La (k) “Relevar como Capitán Responsable de Remolcador de manera temporal, de acuerdo a las necesidades de la operación”. Creo que la anterior decía que era cuando los capitanes responsables estaban de vacaciones. Ahora te están ampliando esta función. Aquí tú puedes relevar en cualquier momento según las necesidades de operación, como dice, no. En la (m) “Realizar capacitación practica a Oficiales de Remolcador en Adiestramiento y Oficiales de Remolcador”. Hay una sección en la dice que puede ser asignado como mentor de oficiales de remolcador en adiestramiento u oficiales de remolcador, y esto es algo que anteriormente siempre era voluntario. Si tú querías participar como mentor, tú lo hacías de forma voluntaria. Y aquí esto me lo están poniendo como una parte de mis responsabilidades, cosa que no estaba anteriormente.

**CRISTÓBAL FÁLQUEZ:** ¿Diga el testigo si ese literal que acaba de leer aumenta sus funciones y responsabilidades en comparación con la descripción de puesto que usted conoce cuando se le contrató?

**PEDRO MEJÍA:** Así es correcto, las amplía. Amplía la cantidad de personal que puede estar bajo mi supervisión en un momento específico; aparte de las funciones que realizo como capitán también. Hay una parte aquí también de esfuerzo físico que no decía la descripción anterior, que dice: “Puede trabajar en lugares donde se requiere estar de pie o agachado, inclinado o en posiciones incómodas para la realización de su trabajo”. Esto no estaba antes tampoco. Estas son las que así de rápido puedo recordar que cambian”.

Del testimonio del capitán Mejía, así como de las pruebas documentales puede deducirse que la actualización o descripción de puesto, contempla distintos aspectos que inciden en el modo y lugar de prestación de trabajo entre otros puntos específicos y que solo a modo de ejemplo mencionamos; como “guiar a los prácticos del canal en la navegación de buques en tránsito bajo condiciones de visibilidad reducida” función que es mucho más amplia que “guiar a los buques a través del Corete Culebra cuando hay neblina”. o la asistencia contra incendios “en las riberas, cauce, buques, of infraestructuras que se encuentren al alcance de los equipos disponibles a bordo para la extinción de incendios” y también respecto al “trabajar en lugares donde se requiere estar de pie o agachado, inclinado o en posiciones incomodas para la realización de su trabajo”.

Dicho lo anterior es opinión de esta Junta, que los cambios propuestos en la descripción de puesto, son más allá de un mínimo y por tanto existía la obligación de la Autoridad del Canal de notificar al RE de este cambio.

Por otro lado, y en adición al análisis ya efectuado, es necesario remitirnos al manual de personal y aquellos aspectos que regulan el proceso de evaluación y clasificación de puestos, hacemos referencia al Manual de Personal capítulo 300 (de acceso al público a través del sitio del internet de la ACP) (Versión 2013).

## **Subcapítulo 2. Clasificación de Puestos**

(1) **Estándares de Clasificación.** Los diferentes puestos se clasifican de acuerdo a estándares aprobados como parte de un sistema de clasificación. En su mayoría,



los estándares y guías de clasificación provienen de la Oficina de Administración de Personal de los Estados Unidos de América (OPM por sus siglas en inglés) y también se utilizan como referencia los puestos del Cuerpo de Ingenieros (“U.S. Corps of Engineers”) y los del Guarda Costas de los Estados Unidos de América. En los casos en que estas fuentes no cuenten con un estándar o referencia aplicable, se podrán utilizar otras fuentes:

(a) Al Departamento de Recursos Humanos le corresponde revisar y actualizar las guías y estándares de clasificación de puestos existentes, manteniendo consistencia en la clasificación, títulos y grados de los puestos.

(b) Se desarrollarán nuevos estándares y se modificarán los existentes cuando haya diferencias significativas en los conocimientos, habilidades o responsabilidades de los puestos.

(c) El desarrollo o modificación de estándares se llevará a cabo mediante el análisis de una cantidad significativa de información obtenida y relacionadas a las ocupaciones o tipos de trabajo involucrados. Este proceso incluye la coordinación con los gerentes ejecutivos, gerentes, supervisores, los empleados que realizan el trabajo para obtener la información necesaria y la consulta con los representantes exclusivos correspondiente. (Énfasis de la Junta)

## (2) Descripción de Puestos.

(a) La Unidad de Reclutamiento y Clasificación mantiene en archivo los originales de las descripciones oficiales de puestos. Copia de los mismos están a disposición del empleado a través del oficial administrativo.

(b) Los cambios en la misión, responsabilidades y asignaciones de trabajo requieren que se actualice la descripción del puesto para mantener su exactitud.

(c) La descripción deberá incluir las funciones y responsabilidades principales, así como las relaciones con supervisores o gerentes de manera clara y concisa, para que proporcione la información necesaria que permita la clasificación correcta del puesto.

(d) El supervisor, gerente o gerente ejecutivo firma la certificación en representación de la administración.

Además, debemos revisar el subcapítulo 4. Revisión de la Clasificación de Puestos acápites (1) y (2) de este mismo capítulo del Manual de Personal, en el subcapítulo (1) se establece en qué circunstancias se realizan normalmente revisiones a las descripciones de puestos, entre las que se encuentran que se deben revisar las descripciones de puestos cuando ocurre una reorganización, que es el caso que nos ocupa. La reorganización ocurrió en 2007 y no fue hasta el 2014 que la ACP envió la descripción de puesto FE-15 para ser revisada.

La JRL ha encontrado algunas desviaciones del procedimiento en cuanto a la notificación e información de los resultados del estudio realizado por la Unidad de Reclutamiento y Clasificación de Puestos.

En el expediente no aparece documentado si la Unidad de Reclutamiento y Clasificación de Puestos entrevistó a alguno(s) de los capitanes de remolcadores para verificar la exactitud de las funciones y responsabilidades del puestos; sin embargo, la declaración del señor Sergio Castillo establece que antes de hacer una clasificación de un puesto en particular, el personal de su unidad verifica con personal de Relaciones Laborales, nueva Gestión Laboral, si hay un cambio significativo, entonces habría que negociar “su impacto de implementación”.

Tal como lo plantea el Manual de Personal establece que es responsabilidad de los funcionarios de la Sección de Reclutamiento y Clasificación, evaluar las nuevas

funciones contra el estándar de clasificación y pueden resultar en un cambio de título; un cambio de serie que ocurre cuando hay un cambio sustancial en naturaleza de las funciones. También puede darse cuando estamos frente a un puesto de funciones mixtas y una de ellas con el tiempo que se dedica a dicha función se considera como la principal. También el estudio puede resultar en un cambio de grado que puede darse bajo las modalidades siguientes: a) Por cambio gradual de funciones y responsabilidades del puesto. b) Por el impacto de la persona en el puesto el que no requiere concurso para otorgarle el ascenso inmediato siempre y cuando la persona califique para ese nuevo grado. c) Por cambio en los estándares de clasificación de puestos. d) Por una corrección de un error de la clasificación o e) Por una acción programada de la administración.

Por último, cuando una clasificación resulta en una reducción de grado o salario y el puesto está ocupado, se suspenderá la acción hasta que el puesto quede vacante y el trabajador que lo ocupa retendrá su grado de forma permanente. Sin embargo, otros empleados que obtengan una asignación temporal o un ascenso temporal según el caso, realizarán al grado en que resultó del estudio.

Estos estudios se realizan de manera transparente e independiente, sin menoscabar los derechos de la administración, establecido en el Artículo 100 de la Ley Orgánica en cuanto al derecho de asignar trabajo, determinar el personal necesario para las actividades relacionadas con el funcionamiento del Canal y sin tomar en cuenta otras implicaciones como la negociación con el RE, que puede surgir como resultado del estudio.

Concluye la Junta manifestando que la falta de notificación por escrito al RE designado y en la forma acordada por las partes en los asuntos susceptibles de negociación, como en este caso ocurre con la decisión de la ACP de modificar la descripción del puesto de Capitán de Remolcador FE-15, interfirió con el derecho de los trabajadores de la UN de los Capitanes y Oficiales de Cubierta, a ser representados por su RE y también desobedeció la disposición que reconoce al RE el derecho a actuar en representación de los trabajadores de la UN y de representar los intereses de todos los trabajadores de la UN negociadora; en concordancia con lo establecido en el numeral 2 del artículo 102 de la Ley Orgánica, sobre 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.

De allí que la JRL encuentra probada la causales de práctica laboral contempladas en el artículo 108 en sus numerales 1 y 8 de la Ley Orgánica de la ACP, producto del incumplimiento de la ACP de su obligación de notificar a la UCOC la modificación a la descripción de puesto de la posición de Capitán de remolcador FE-15, por incorporarse cambios de más que de poca importancia en esta descripción de puestos, omisión que causa que a los trabajadores que ocupan estas posiciones se les interfirió con el derecho a ser representados por su representante exclusivo; así como también se causa la limitación y/o restricción del derecho del representante exclusivo que establece el numeral 3 del artículo 97 de representar los intereses de todos los trabajadores de la unidad negociadora, y con ello se prueban las infracciones de los numerales arriba indicados.

En atención a lo anteriormente expuesto, la Junta de Relaciones Laborales de la ACP, en uso de sus facultades legales y reglamentarias,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: DECLARAR** que la Autoridad del Canal de Panamá cometió las causales de práctica laboral desleal de los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá denunciadas por la Union de Capitanes y Oficiales de Cubierta (UCOC) en su contra en la denuncia por prácticas laborales desleales PLD-06/16.

**SEGUNDO: ORDENAR** a la Autoridad del Canal de Panamá a desistir de realizar cambios a las descripciones de puestos a los miembros de esta unidad negociadora no sin antes hacer las notificaciones por escrito al Representante Exclusivo.

**TERCERO: ORDENAR** a la Autoridad del Canal de Panamá publicar por quince (15) días esta decisión en todos los medios físicos y electrónicos designados para estos fines en la Autoridad del Canal de Panamá.

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

**Fundamento de Derecho:** Artículos 108, 113, 114 y demás concordantes de la Ley Orgánica, artículo 94 y el numeral 6 del artículo 95, el acápite 3 del numeral 97 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP. Artículos 4, 19 y 20 del Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales de la Junta de Relaciones Laborales.

Notifíquese,

---

Lina A. Boza  
Miembro Ponente

---

Manuel Cupas Fernández  
Miembro

---

Mariela Ibáñez de Vlieg  
Miembro

---

Nedelka Navas Reyes  
Miembro

---

Carlos Rubén Rosas  
Miembro

---

Magdalena Carrera Ledezma  
Secretaria Judicial