

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, nueve (9) de mayo de dos mil veintitrés (2023).

DECISIÓN N°20/2023

Por la cual se resuelve la disputa sobre negociabilidad NEG-07/21 presentada por la Unión de Ingenieros Marinos contra la Autoridad del Canal de Panamá

I. COMPETENCIA DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

La Ley 19 de 11 de junio de 1997, Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, en su artículo 113, numeral 2, otorga 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 entre la Administración de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante la ACP) y el representante exclusivo (RE) de alguna de las unidades negociadoras certificadas del Canal de Panamá.

El artículo 59 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP establece que en la convención colectiva correspondiente se deberán estipular los procedimientos y mecanismos para iniciar negociaciones sobre asuntos no incluidos en una convención colectiva vigente. Mientras que el artículo 62 de dicho Reglamento dispone que toda propuesta de negociar quedará sujeta a lo establecido en la Ley Orgánica y en las reglamentaciones de la JRL. Y 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; que el representante exclusivo podrá recurrir ante la JRL para la correspondiente determinación de negociabilidad, siempre que lo haga antes de concluir las negociaciones.

Que la presente solicitud de revisión de disputa sobre negociabilidad fue identificada como NEG-07/21, fue asignada al licenciado Manuel Cupas Fernández como ponente para su tramitación.

El día 11 de septiembre de 2017 la Unión de Ingenieros Marinos (en adelante la UIM) y la ACP, suscribieron la Convención Colectiva aplicable a la Unidad de Ingenieros Marinos, la cual entró en vigor el día 11 de septiembre de 2017, siendo efectiva hasta el 31 de diciembre de 2020.

Entre sus cláusulas acordadas, en el Artículo 4 se encuentran disposiciones para iniciar una negociación intermedia durante la vigencia de la propia convención y en este artículo la Sección 4.04, establece lo siguiente: La ACP se reserva el derecho de declarar cualquiera propuesta de EL SINDICATO como no-negociable y rehusarse a negociar, EL SINDICATO podrá recurrir ante la JRL para obtener la correspondiente determinación de negociabilidad.

II. POSICIÓN DE LA UNIÓN DE INGENIEROS MARINOS

El ingeniero Luis Yau Chaw, secretario general de la UIM, indicó que la UIM y la ACP se encontraban negociando la Convención Colectiva de la Unidad Negociadora de los Ingenieros Marinos de acuerdo con lo descrito en el

Capítulo VI del Reglamento de Relaciones Laborales y las reglas básicas acordadas entre las partes y prosiguió exponiendo los hechos como sigue:

El día 6 de julio de 2020 las partes intercambiaron los pliegos de propuestas de los temas a negociar para la nueva convención colectiva; y cumpliendo con las reglas básicas de negociación las partes tomaron 2 semanas para la revisión de las propuestas, desde el 7 al 21 de julio de 2020.

El día 22 de julio de 2020 se inició el primer período de negociación que tuvo una duración de 18 semanas, más la reposición de las sesiones canceladas por el receso en otros días hábiles.

Durante el primer periodo de negociación la UIM presentó en la mesa de negociación su propuesta inicial de la sección 20.13 - PROGRAMA DE DESARROLLO DE LOS PRIMEROS OFICIALES DE DRAGA (ver prueba UIM #2).

La ACP no presentó contrapropuesta y en respuesta a la propuesta de la sección 20.13, manifestó que en la división de dragado los ingenieros ME-11 trabajan con un ingeniero ME-14 y no ven que el programa se pueda aplicar en la división de dragado.

Ambas partes al no poder acordar la sección 20.13, la apartamos para volverla a poner en mesa en el segundo periodo de negociación, para cumplir con las reglas básicas de negociación.

Finalizado el primer período, se inicia un receso de dos (2) semanas.

El día 29 de diciembre de 2020, se da inicio al segundo período de negociación, el cual consta de nueve (9) semanas, más la reposición de las sesiones canceladas por recesos en otros días hábiles. Este segundo período de negociación es para tratar los temas, las secciones o los artículos que no se acordaron en el primer período de negociación.

El 1 de marzo de 2021, la UIM presenta la Propuesta Revisada #1 de la Sección 20.13 – PROGRAMA DE DESARROLLO DE LOS PRIMEROS OFICIALES DE DRAGA. (ver prueba UIM #3), la ACP no presentó contrapropuesta.

El 17 de agosto de 2021 se debate en la mesa de negociación nuevamente la PROPUESTA REVISADA #1 de la Sección 20.13 – PROGRAMA DE DESARROLLO DE LOS PRIMEROS OFICIALES DE DRAGA, sin lograr acuerdo.

El 17 de agosto de 2021, la ACP presenta un alegato de no negociabilidad de la sección 20.13 y lo explica manifestando que el asunto está en conflicto con las normativas señaladas en el alegato de no negociabilidad. (ver prueba UIM #4).

La ACP alega que la sección 20.13 de la UIM que describe el asunto, “PROGRAMA DE DESARROLLO DE LOS PRIMEROS OFICIALES DE DRAGA”, no es un asunto negociable. Esta sección lee así:

Los Primeros Oficiales de Máquina, ME-11, que trabajan sin la supervisión de un Jefe de Máquinas, ME-14, que alcancen el escalón 5 de su grado y cumplan con un período de espera de 104 semanas, serán ascendidos como Jefe de Máquina, ME-14, escalón 2, siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

1. Poseer una licencia de Jefe de Máquinas expedida por la Junta de Inspectores.
2. Que su evaluación de desempeño más reciente haya sido por lo menos completamente satisfactoria.

A partir del momento en que el trabajador sea colocado en el grado ME-14, escalón 2, deberá cumplir con los períodos de espera para avance de escalón y otras condiciones establecidas en el Reglamento de Administración de Personal de la ACP.

Este programa queda excluido de los procedimientos basados en el mérito establecidos en el Artículo 13 de este Convenio Colectivo.

El asunto es casi idéntico a la sección 20.11 de la Convención Colectiva vigente sin el párrafo transitorio, la ACP declaró la no negociabilidad al no percibirse beneficios tangibles en remolcadores, queriendo eliminarlo, y en la división de dragado donde los ME-11 trabajan con un ingeniero ME-14, también manifestó que el programa no llenó las expectativas, y que es su derecho de otorgar el programa y ahora es su derecho de discontinuarlo.

Señala la UIM, que la Draga es un equipo mucho más complejo que los remolcadores, con sistemas y maquinarias auxiliares que requieren de un mantenimiento continuo para mantenerse en operación. La UIM ve que un ingeniero ME-11 al realizar funciones o trabajar a bordo de la draga son equipos mucho más complejos que los remolcadores, a pesar que este ingeniero trabaja con un ingeniero ME-14, trabajos que lo realiza solo.

Sigue indicando la UIM, que la ACP argumenta que el programa no cumple con el artículo 85 de la Ley Orgánica, ya que solo se ve un cambio de salario del primer oficial ME-11 y no ve cambio en las funciones.

Según la UIM, los ingenieros de Dragas ME-11 tienen requisitos de clasificación diferentes a los ingenieros ME-11 de remolcadores de Operaciones de Tránsito, ya que a estos se les solicita más tiempo de experiencia para aplicar a esta posición.

Respecto a la sección 20.13, al ser casi idéntica a la sección 20.11 del contrato vigente, la UIM ve que es un asunto completamente negociable, dado que ésta, aún vigente fue negociada, acordada y sometida a una revisión legal por parte de la ACP, la cual fue aprobada con la firma del Administrador. Por lo tanto, la ACP no puede declarar el asunto como no negociable.

La cuestión en disputa no requiere implementación, ya que es una condición existente desde el 11 de septiembre de 2017, y hoy día existen los mecanismos para cumplir con el programa como se ha cumplido hasta la fecha de esta solicitud.

La ACP alega que la sección 20.13 presentada por la UIM, que describe el asunto "Programa de desarrollo de los Primeros Oficiales de Draga", no es un asunto negociable ya que entra en conflicto con las siguientes normativas:

1- Constitución Política de Panamá-Título XIV.

Artículo 322: La Autoridad del Canal de Panamá estará sujeta a un régimen laboral especial basado en un sistema de mérito...

Considera la UIM que existen suficientes méritos cuando un trabajador realice trabajos de un puesto más alto para ser ascendido.

2- Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá.

Indica la UIM que la ACP considera que el artículo 85 en sus numerales 1 y 5 entra en conflicto con la sección 20.13- Programa de Desarrollo de los Primeros Oficiales de Draga, lo que no es cierto, ya que dicho artículo no establece derechos para la administración. (f.4 ambos lados)

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

- 1- La contratación, traslado y ascensos, regidos por concurso de méritos y basados en la preparación, cualidades, idoneidad y experiencia del trabajador o candidato*
- 5- Programas permanentes y continuos de capacitación y adiestramiento de personal, los cuales deberán proveer educación y entrenamiento especializado...*

Por otro lado, el artículo 100 en su numeral 3, establece que la administración de la Autoridad tendrá derecho a: **Asignar trabajo**, tomar decisiones respecto a ...

La UIM no observa como la sección 20.13-Programa de Desarrollo de los Primeros Oficiales de Draga entra en conflicto con el artículo 100, numeral 3 de la Ley Orgánica, pues ese numeral le da la potestad a la administración de asignar trabajo.

Por su parte, el artículo 102 del Capítulo V, Sección Segunda-Relaciones Laborales de la Ley Orgánica de la ACP establece:

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.*

Manifiesta la UIM, que habiendo presentado un texto casi idéntico a lo acordado en la sección 20.11, con el único cambio

que es para los ingenieros de las dragas, la ACP al no llegar a un acuerdo, declaró la sección 20.13 como no negociable.

La ACP no puede declarar no negociable un asunto que negoció en la Convención Colectiva que rige desde hace más de cuatro años.

Fundamentamos nuestra afirmación en la Doctrina de los actos propios que proclama el principio general de derecho que norma la inadmisibilidad de actuar contra los propios actos hechos con anterioridad.

3- Reglamento de Relaciones Laborales.

El artículo 11, numeral 7, establece que el derecho de la administración de asignar y dirigir a los trabajadores y asignarles trabajo conlleva la facultad de determinar **la necesidad, tipo y programa de adiestramiento que se da a un trabajador.**

La UIM no ve como puede colisionar la sección 20.13, con el numeral 7 del artículo 11 del Reglamento de Relaciones Laborales, ya que ese numeral trata de un programa de adiestramiento. (Lo resaltado es nuestro).

4- Reglamento de Administración de Personal.

El artículo 3, numeral 2, establece que el sistema de administración de personal de la Autoridad se fundamenta en los siguientes principios de mérito e igualdad de oportunidades como contratar y **ascender mediante una competencia justa y abierta, y con base en la habilidad, conocimiento y destreza para el puesto.** Lo resaltado es nuestro).

La UIM no ve que exista una colisión de la sección 20.13 con el artículo 3, numeral 2 del Reglamento de Administración de Personal, ya que dicho artículo se fundamenta en los principios de méritos e igualdad de oportunidades.

Señala la UIM que el Reglamento de Administración de Personal en su artículo 87 establece: “La capacitación y el desarrollo de personal serán continuos y permanentes. Los programas de capacitación y desarrollo deberán:

- 1- Proporcionar adiestramiento especializado y educación a los funcionarios y empleados par responder a las necesidades operacionales y a los cambios tecnológicos.**
- 2- Garantizar la disponibilidad de recursos humanos a través de la identificación sistemática y el desarrollo profesional de empleados con alto potencial.**
- 3- Promover la movilidad ascendente y el desarrollo individual del empleado.**

La UIM no ve como la sección 20.13 puede colisionar con el artículo 87, numerales 1, 2 y 3 del Reglamento de Administración de Personal, ya que todos los deberes allí contemplados, la ACP se los tiene que garantizar a todos los trabajadores, y así el administrador en el derecho que le otorga la Ley, decidió cumplir con estos deberes y acordó la sección 20.11 de la Convención Colectiva vigente en los remolcadores de la ACP en beneficio de la empresa y el desarrollo de los trabajadores.

III. POSICIÓN DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ.

Mediante Resuelto No.5/2022 de 7 de octubre de 2021, la JRL concedió a la ACP extensión del término por quince días calendario, a partir del día siguiente al 8 de octubre de 2021, para que presentara contestación a la disputa sobre negociabilidad NEG-07/21.

El día 22 de octubre de 2021, mediante nota CHR-22-21 de 22 de octubre de 2021, la ACP presentó su postura a la solicitud presentada por la UIM, en la que expuso: *...Con relación a los hechos precedentes a esta disputa, tenemos a bien indicar que, a partir de la presentación en mesa del asunto por parte de la UIM a través de su propuesta inicial, la ACP manifestó y explicó verbalmente el conflicto de este programa con los principios de mérito y los derechos de la Administración de asignar trabajo, reiterándoles la misma analogía que se les dio con relación a la sección 20.11, Programa de desarrollo de los primeros oficiales, ya existente en la CC vigente, con el ánimo de que reformularán su interés. No obstante, al mantener la UIM su misma postura sobre el asunto, tal cual lo presentó en su propuesta inicial y no reformularla para hacerla negociable, la ACP se vio avocada a presentar los alegatos de no negociabilidad correspondientes a esta nueva sección, esta vez por escrito. (f.47)*

Señala la ACP, que *lo medular de la propuesta presentada por la UIM bajo la sección nueva 20.13, Programa de desarrollo de los primeros oficiales de draga, es **establecer** a nivel de CC, un “programa”, de ascensos permanentes, a título de “Desarrollo”, basado solamente en el cumplimiento de un tiempo de espera, una evaluación mínima de completamente satisfactorio y la obtención de la licencia de jefe de máquina para ser “ascendido” a un grado mayor. Indica la UIM en su alegato que esta sección **nueva** es casi idéntica a la sección 20.11, ...la cual carece de fundamento y desconoce los principios del régimen laboral especial que rigen a la Autoridad, entre los cuales específicamente se establece que la ACP está obligada a negociar “...**sólo** en los asuntos que específicamente se refiere el artículo 102 de la ley... tal cual lo mandata el artículo 9 del RRL, y no por lo que establezca la “doctrina de los actos propios”, a la que hacen alusión en su argumento. (f.49)*

Acceder a la propuesta de la UIM de incluir la sección nueva 20.13, Programa de desarrollo de los primeros oficiales de draga, ME-11, tal como está en la CC vigente bajo la sección 20.11 para los remolcadores, desconocería la irrenunciabilidad de los derechos de la Administración y los principios del sistema de mérito, contrario al mandato del artículo 89 de la Ley Orgánica que 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. La ACP ejerció la facultad que tiene a través del artículo 71 del RRL de alegar que uno o más asuntos no son negociables por entrar en conflicto con la Ley Orgánica y los reglamentos. (fs.49-50)

Si la Administración en el pasado determinó conveniente ejercer sus derechos a cambio de negociar y pactar en su momento la sección 20.11, porque lo considera un concepto viable de beneficio para la ACP, esto no la obliga a ceder dichos derechos para negociar la inclusión de un nuevo asunto, y es que los derechos de la Administración, de acuerdo al artículo 100 de la Ley Orgánica y el RRL, son irrenunciables, y por otro lado, el artículo 322 de la Constitución Nacional establece que el régimen laboral especial estará basado en un sistema de mérito.

Del argumento de la UIM, de que las dragas son un equipo más complejo que los remolcadores, las funciones de un puesto las determina la Administración, de acuerdo con su derecho de asignar trabajo, de conformidad con el artículo 100 de la Ley Orgánica y el artículo 11 del RRL. Estas funciones son clasificadas, y el resultado de esta clasificación determina el grado del puesto, cumpliendo con el principio de igual salario

por igual trabajo, tal como lo define el numeral 2 del artículo 85 de la Ley Orgánica, a saber:

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.*

Por otro lado, la UIM indica que las dragas son equipos con mayor maquinaria y potencia, a diferencia de los remolcadores, y que la dotación en las dragas también es mayor y, por ende, con mayores responsabilidades. Señala la ACP, que precisamente por ser las dragas un equipo mayor es que tiene mayor dotación de ingenieros que un remolcador y sus funciones han sido definidas y diferenciadas según el trabajo que deben realizar y las responsabilidades que recaen sobre las personas que conforman esa dotación. (f.51)

El Reglamento de Administración de Personal (RAP) en su artículo 2, indica que este regula el sistema de administración de personal de la Autoridad, y en su artículo 3, lista los principios de mérito e igualdad de oportunidades. (f.52)

La sección tercera del RAP, Colocación de personal mediante concurso, del capítulo IV-Reclutamiento, contratación y colocación del RAP, en sus artículos 36 y 37, amplían el argumento de la ACP de que los ascensos a jefe de máquina, ME-14 deben ser otorgados a través de los procedimientos del sistema de mérito o en su defecto, mediante puestos en desarrollo, lo cual no es el caso. Cabe señalar que los puestos de jefe de máquina ME-14, no están incluidos en las excepciones listadas en el artículo 37 del RAP. (fs.52-53)

La ACP señaló que el asunto presentado en la propuesta de la UIM bajo la Sección 20.13 colisiona con las siguientes normas: Artículo 322 de la Constitución Política de Panamá; Artículos 85.1, 85.5, 100.3 de la Ley Orgánica de la ACP; Artículo 11.7 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP; Artículos 3.2, 87.1, 87.2, 87.3 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP.

IV. DE LOS TRÁMITES SUBSIGUIENTES Y DE LA AUDIENCIA.

La JRL, mediante Resuelto No.60/2022 de 31 de enero de 2022, convocó a una reunión previa para el día 7 de febrero de 2022 (fs.75-76); y programó como fecha de audiencia para ventilar la solicitud de revisión de disputa sobre negociabilidad NEG-07/21 el día 7 de junio de 2022 (fs.170-171).

Mediante poder extendido ante el Notario Undécimo del Circuito de Panamá por el Administrador de la ACP, Ricaurte Vásquez, el día 28 de enero de 2022 quedó facultada la licenciada Danabel de Recarey para representar a la Administración de la ACP en la presente disputa sobre negociabilidad.

La reunión previa tuvo lugar el día 7 de febrero de 2022, la cual contó con la presencia del miembro ponente, Manuel Cupas Fernández, la secretaria judicial la doctora Magdalena Carrera y la asistente Margarita Gordon.

Además, los representantes de la organización sindical UIM: ingenieros Luis Yau Chaw, Ricardo Espada; y por parte de la ACP, la licenciada Danabel de Recarey. (f.93).

El día 7 de junio de 2022 se llevó a cabo la audiencia para dirimir esta disputa sobre negociabilidad, dirigida por el miembro ponente Manuel Cupas Fernández., quien estuvo acompañado en esta diligencia por los miembros de la JRL, a saber: Nedelka Navas R., Ivonne Durán R., Lina Boza y Fernando A. Solórzano. Por parte de secretaria judicial estuvo presente la licenciada Dayana Zambrano y la asistencia de la secretaria Margarita Gordón. En representación de la UIM asistieron los ingenieros Ricardo Espada y Luis Yau Chaw; mientras que la ACP estuvo representada por la licenciada Danabel de Recarey.

Se presentaron los alegatos iniciales de la UIM, recogidos en la transcripción de fojas 199 a 201; y los de la ACP de fojas 201 a 204. Luego de ello, se procedió con la fase de presentación de pruebas.

En cuanto a las pruebas documentales, el sindicato adujo como pruebas las que forman parte del expediente y como pruebas testimoniales a los señores Rodolfo Bundy, Jair Yau Chaw, Oscar Clark y Dinnick Salerno.

La ACP no objeto ninguna prueba documental, pero si objetó a los cuatro testigos porque todos eran referentes.

Respeto a las pruebas documentales de la ACP, ésta se ratificó de todas las contenidas en el expediente e incluyó tres (3) pruebas ya presentes en el expediente, pero autenticadas.

En cuanto a las pruebas testimoniales serían el señor Damián Carles, la señora Rosita Loo y la señora Dalva Arosemena, todos como testigo-perito.

El sindicato no objetó las pruebas documentales, en cambio si objetó los tres testigos-peritos.

La JRL decidió admitir todas las pruebas documentales y testimoniales del sindicato; y en cuanto a la ACP, se admitieron todas las pruebas documentales y solamente como prueba testimonial, a la señora Dalva Arosemena en calidad de perito.

Mediante Resuelto No.140/2022, se programó la audiencia para ventilar la solicitud de disputa de negociabilidad identificada como NEG-07/21, para el siete (7) de septiembre de 2022, en su fase probatoria. (fs.228 a 249).

Finalizada la fase probatoria, se continuó con la etapa de presentación de alegatos finales de manera oral, por parte de la UIM, recogidos en la transcripción de fojas 249 a 251; y por parte de la ACP, de fojas 251 a 254.

V. ANÁLISIS Y DECISIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

El presente caso gira en torno a una disputa sobre negociabilidad relacionada con una propuesta de negociación durante el proceso de la negociación de la convención colectiva de la UIM, que inició el 22 de julio de 2020, donde el 17 de agosto de 2021, la ACP presentó un alegato de no negociabilidad de la Sección 20.13, y lee así: (f.2 y reverso)

Los Primeros Oficiales de Máquina, ME-11, que laboran a bordo de una draga en la División de Dragado, que alcancen el escalón 5 de su grado y cumplan con un período de espera de 104 semanas, serán ascendidos como jefe de Máquina, ME-14, escalón 2, siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

1. *Poseer una licencia de jefe de Máquinas expedida por la Junta de Inspectores.*
2. *Que su evaluación de desempeño más reciente haya sido por menos completamente satisfactoria.*

A partir del momento en que el trabajador sea colocado en el grado ME-14, escalón 2, deberá cumplir con los períodos de espera para avance de escalón y otras condiciones establecidas en el Reglamento de Administración de Personal de la ACP.

La ACP argumentó que a partir de la presentación en la mesa de negociación de la Sección 20.13 de la Convención Colectiva de la UIM, había manifestado y explicado verbalmente el conflicto de este programa con los principios de méritos y los derechos de la Administración de asignar trabajo, reiterándoles la misma analogía que se le dio con relación a la sección 20.11, Programa de desarrollo de los primeros oficiales, ya existente en la CC vigente, con el ánimo de que reformularan su interés. No obstante, al mantener la UIM su misma postura sobre el asunto, tal cual lo presentó en su propuesta inicial y no reformularla para hacerla negociable, la ACP se vio avocada a presentar los alegatos de no negociabilidad correspondientes a esta nueva sección, esta vez por escrito.

El asunto presentado en la propuesta de la UIM bajo la sección nueva 20.13, Programa de desarrollo de los primeros oficiales de draga, colisiona con las siguientes normas: Artículo 322 de la Constitución Política de Panamá; Artículos 85.1, 85.5, 100.3 de la Ley Orgánica de la ACP; Artículo 11.7 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP; Artículos 3.2, 87.1, 87.2, 87.3 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP.

La ACP explicó que: *Lo medular de la propuesta presentada por la UIM bajo la **nueva** sección 20.13, Programa de desarrollo de los primeros oficiales de draga, es **establecer**, a nivel de CC, un “programa” de ascensos permanentes, a título de “Desarrollo”, basado solamente en el cumplimiento de tiempo de espera, evaluación mínima de completamente satisfactorio y obtención de la licencia de jefe de máquina para ser “ascendido” a un grado mayor. La UIM indica en su alegato que esta sección **nueva** es casi idéntica a la sección 20.11, Programa de desarrollo de los primeros oficiales de la CC vigente que está asociada a los remolcadores de la División de Recursos de Tránsito (OPR) desde el 11 de septiembre de 2017. (f.49)*

Al respecto, es necesario aclarar que, sin menoscabo del derecho de la Administración de asignar trabajo y de establecer los programas de capacitación y de desarrollo necesarios para asegurar una operación continua, eficiente y rentable, y que durante las negociaciones pasadas, la ACP acordó ejercer esos derechos para negociar, en ese momento, en la sección 20.11 antes señalada, aquél fue un asunto totalmente distinto a la aspiración actual de la UIM de establecer un nuevo programa de ascensos permanentes en las actuales negociaciones.

La UIM alega que este mismo asunto propuesto en la sección nueva 20.13, Programa de desarrollo de oficiales de draga, existe actualmente en la sección 20.11 para los Primeros oficiales de máquina en los remolcadores, la cual fue negociada, acordada y aprobadas por el Administrador con la firma de la CC vigente y, por tanto, la sección nueva 20.13 no puede ser declarada como no negociable.

Ahora bien, luego de establecido el concepto de esta disputa sobre negociabilidad en la forma como ha sido expuesta, corresponde a esta Junta resolverla.

Al realizar un análisis de las disposiciones aplicables al tema de la negociación colectiva en la ACP, vemos que el derecho de las organizaciones laborales a negociar convenciones colectivas y la obligación de la ACP de participar en estas, se encuentran definidas en los artículos 101 y 102 de la Ley Orgánica de la ACP. El artículo 101 de la Ley establece la obligación de la ACP y de cualquier representante exclusivo de negociar de buena fe, mientras que el artículo 102 de la Ley 19 de 1997 establece los asuntos sujetos en que versan estas negociaciones.

Consta en foja 19 y reverso del expediente, el Alegato de No-Negociabilidad presentado por la ACP dentro de la negociación para la nueva Convención Colectiva entre ACP y UIM, en el que se indica que en virtud de lo estipulado en el artículo 71 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, la Administración considera que los asuntos listados no son negociables por encontrarse en conflicto con la Ley Orgánica y los reglamentos de la ACP, por lo que advierte al Representante Exclusivo que puede recurrir ante esta JRL para la correspondiente determinación de negociabilidad, siempre que lo haga antes de concluir las negociaciones.

Este alegato señala que las propuestas están en conflicto con el artículo 322 de la Constitución Política de Panamá; artículo 85, numerales 1 y 5, artículo 100, numeral 3 de la Ley Orgánica de la ACP; artículo 11, numeral 7 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, los artículos 3, numeral 2 y el artículo 87, numerales 1, 2 y 3 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP; así como cualquier normativa que pudiera resultar en conflicto.

La Ley Orgánica de la ACP ha reservado ciertos derechos de la administración sobre su organización, que impiden que las propuestas de negociación que generen las partes en el proceso de negociación colectiva interfieran con alguno de esos derechos. Estos derechos exclusivos de la administración se recogen en el artículo 100, Capítulo V, Sección Segunda-Relaciones Laborales, de la Ley Orgánica de la ACP, a saber:

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

1. ...
2. ...
3. ...
4. **Seleccionar para efectos de empleo y ascensos, entre aquellos candidatos debidamente evaluados y certificados como los más calificados provenientes de listas u otras fuentes apropiadas establecidas en los reglamentos.** *(Lo resaltado es nuestro)*

Por su parte, el artículo 102 del Capítulo V, Sección Segunda-Relaciones Laborales, de la Ley Orgánica de la ACP establece:

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.*

A las preguntas realizadas al testigo Rodolfo Bundy, contestó:

LUIS YAU CHAW: *Nos puede describir brevemente los trabajos que realizaba como ingeniero ME-11 a bordo de la draga de succión Mindi y los grados de complejidad de todos estos trabajos que usted realizaba.*

RODOLFO BUNDY: *Bueno, mi trabajo básicamente como Assistant Engineer a bordo de la draga Mindi, era trabajar bajo la supervisión del ingeniero jefe de máquina draga ME-14, asignado a la responsabilidad de la guardia; era la ejecución de todos los trabajos de mantenimiento del equipo existente. Todo lo que era mantenimiento preventivo, lo que es mantenimiento correctivo durante las paradas o durante los daños que se daban a bordo de la draga. Y llevar también cierta carga administrativa en lo que era relacionado al control de la documentación de lo que se hacía el control y registro de la documentación que se hacía de todos los trabajos durante la guardia.*

LUIS YAU CHAW: *El grado de complejidad de estos trabajos que usted nos acaba de indicar como ingeniero ME-11 ¿tenían el mismo grado de complejidad de los trabajos realizados por los ingenieros jefe de máquina ME-14 las dragas de succión?*

RODOLFO BUNDY: *No. La labor del ingeniero asistente ME-11, como lo dije previamente, es trabajar bajo la supervisión de un ingeniero ME-14, encargado de la guardia. La única diferencia es que la responsabilidad de la guardia y de todo lo que ocurra recae sobre el ingeniero ME-14. El ingeniero ME-11 puede realizar de forma esporádica ciertas funciones, pero bajo la supervisión del ME-14. (f.230)*

...

DANABEL RE CAREY: *Solo tengo una repregunta. Buenos días, señor Bundy. ¿Cómo llegó usted al puesto ME-16?*

RODOLFO BUNDY: *Buenos días, licenciada. A ese puesto llegué por una selección interna, un concurso que se abrió la vacante una vez que el ocupante de esa posición se jubiló. La posición fue abierta a concurso y yo fui seleccionado para esta posición de ME-14, la cual ocupo actualmente. (f.231)*

A las preguntas realizadas al testigo Jair Yau Chau, contestó:

LUIS YAU CHAW: *Describa brevemente los trabajos que realizaba como ME-11, ingeniero asistente en las dragas de la División de Dragado.*

JAIR YAU CHAW: *En asistencia a todo lo que era el equipo flotante en ese momento, lo que era la draga Mindi, asistía al ingeniero encargado de la guardia ME-14 en todos los trabajos que se me asignaba, lo que es mantenimiento de montaje de bomba, de mantenimiento general de la maquinaria, asistencia en los equipos cuando se iban a reparar en reparaciones mayores de montaje de todo lo que es la maquinaria principal, generadores, mantenimiento de los sistemas aires acondicionados, todo lo que era los controles en ese momento en esa draga, toma de combustible y asistir y supervisar a todas las personas que estaban debajo de mí, que eran dos aceiteros, un reparador de equipo marino, eran grado 10 y un mecánico tornero en ese momento.*

LUIS YAU CHAW: *¿La complejidad de los trabajos que usted realizaba como ingeniero ME-11, tenía el mismo grado de complejidad de las que usted realizó como ingeniero ME-14?*

JAIR YAU CHAW: *Bueno, en los equipos complejos como eran las dragas, que casi todos los trabajos se igualaban a la responsabilidad del ME-14, los trabajos todos se reflejaban bien complejos, ya que esa era una draga con casi todos los equipos a bordo, eran de viejas generaciones, pero el mantenimiento era bien complejo de lo que es el desmontaje de las bombas y todo eso, se llevaba casi a la par de los requisitos del ME-14. (f.233)*

A preguntas realizadas al testigo Dinnick Salerno, contestó:

LUIS YAU CHAW: *¿Diga usted como gerente, si ha tenido alguna dificultad para cubrir las posiciones de ingeniero ME-14, especialmente en la draga de succión Quibián?*

DINNICK SALERNO: *Durante el periodo que fungí como gerente interino de la sección, sí, se hizo difícil el reclutamiento de ingenieros ME-14. ¿Necesitas que elabore más?*

LUIS YAU CHAW: *No. Estamos bien. ¿Podría explicarme cómo pudo subsanar esta dificultad para cubrir posiciones de ingeniero ME-14 en la draga Quibián?*

DINNICK SALERNO: *Sí. Aquí lo que utilizamos fue la figura de la promoción temporal de ingenieros maquinista primero ingeniero de máquinas ME-11 que tuviesen la licencia disponible de jefe de máquinas ME-14, cumpliendo con todo el protocolo establecido en la convención colectiva.*

LUIS YAU CHAW: *Ya. En que le beneficiaría a la ACP en las dragas de la División de Dragado ampliar esta cobertura del programa en desarrollo que tenemos los ingenieros en el convenio colectivo.*

DINNICK SALERNO: *Muy preliminarmente puedo mencionar una o dos. Primero que tenemos una cierta dificultad para reclutar ingenieros al nivel ME-11, los primeros oficiales de máquina. Al establecer esta metodología, una vez logrado la participación de los ingenieros 11 podemos integrarlos como los futuros relevos de los grados 14 y al implementar esto, se beneficia la empresa, porque ahora mismo ellos son, con el aprendizaje que tienen, con la complejidad de los sistemas que tiene la draga, ellos se convierten en excelentes prospectos para*

llenar posiciones en remolcadores y nosotros sufrimos la pérdida de este recurso una vez que hemos invertido en ellos tiempo de tratamiento y conocimientos. (f.238)

A las preguntas realizadas a la perito Dalva Arosemena, contestó:

DANABEL RECAREY: En base a su experiencia y conocimiento, explique la perito, qué establece la Ley Orgánica de la ACP en materia de capacitación y adiestramiento. (f.240)

...

DALVA AROSEMENA: ... Como mencioné, o sea, específicamente nada más para dejarlo en registro, es el numeral 5 del artículo 85 el que habla de programas permanentes y continuos de capacitación y adiestramiento del personal, los cuales deberán promover educación, entrenamiento especializado a fin de incrementar la productividad, el desarrollo de habilidades y logros individuales que sean de beneficio para la Autoridad y la Autoridad también le proveerá el entrenamiento necesario cuando se introduzcan nuevos métodos de tecnología en el lugar de trabajo para el mejor cumplimiento individual y colectivo. Eso es lo que establece nuestra Ley Orgánica. (f.241)

...

DANABEL RECAREY: Explique la perito cómo se relaciona la obligación de establecer los programas permanentes y continuos de capacitación y adiestramiento contenidos en este artículo que acaba de mencionar, con los ascensos enlace ACP. (f.241)

DALVA AROSEMENA: O sea, nosotros tenemos distintos programas de capacitación, o sea, tenemos cuatro áreas o tres áreas generales, o sea, capacitación industrial, capacitación en áreas digamos operativas relacionadas pues al tránsito de buques como para capitanes de remolcador, prácticos, ingeniero de máquinas. Tenemos capacitación profesional, o sea, que se enfoca más en soft, competencias blandas y otros tipos de capacitaciones, digamos, técnicas de computación, etcétera. Hay cursos que son generales y hay programas formales de capacitación, como por ejemplo, aquellos que tenemos establecidos para el reclutamiento digamos, capitanes de remolcador, donde se reclutan pues candidatos que compiten para participar en los programas de capacitación y son seleccionados a un nivel de ingreso a un grado de ingreso y en la medida de que van pasando por el programa, o sea, van progresando en cuanto a su grado hasta llegar pues a un grado tope o calificar para el grado tope del puesto para el cual están siendo adiestrados. Así es que, digo van en línea estos programas con lo que exige nuestro sistema de mérito de concursar inicialmente para esa oportunidad de desarrollo para llegar al grado tope. Igualmente, tenemos internamente programas, por ejemplo, de movilidad ascendentes que también le permiten a nuestros trabajadores concursar para participar en capacitaciones que al final los califican para el puesto de nivel más alto. Por ejemplo, programas de movilidad ascendentes para electricista, por ejemplo, compiten ayudantes en electricidad, trabajadores en electricidad, o sea personal que no son MG-10. Normalmente son seleccionados competitivamente y una vez cumplen con el programa, ya son elegibles para calificar al electricista MG-10 nada más, como por ejemplo. Pero van en línea lo que es el concurso inicial, pues no es violatorio del sistema. (f.241)

DANABEL RECAREY: Si habíamos hablado del artículo 85 que decía que los ascensos se rigen por un concurso de méritos y que hay un

sistema de méritos. ¿Entonces, este sistema de mérito, cómo se conjuga con los derechos de la administración? (f.241)

DALVA AROSEMENA: Entre los derechos de la administración está, que contiene nuestro Reglamento de Relaciones Laborales, la potestad de seleccionar, o sea para ocupar los puestos dentro de la empresa. Por ende, o sea, la administración mantiene esa facultad de seleccionar y este es uno de los derechos también que si nos vamos al artículo 100 de nuestra propia ley, o sea, ahí claramente se establece en el numeral 4, o sea, que la Administración de la Autoridad tendrá derecho a seleccionar para efectos de empleo y ascenso, entre aquellos candidatos debidamente evaluados y certificados como los más calificados provenientes de la lista u otras fuentes apropiadas establecidas en el Reglamento. Así es que va, o sea, no es contrario; o sea, lo que establece la ley de que los ascensos son regidos por méritos con el derecho de la administración de seleccionar, siempre y cuando sea con base en méritos y el procedimiento ya establecido para ello. (f.241)

...

DANABEL RECAREY: Nos podría explicar el perito, de conformidad con nuestra normativa, ¿Cómo se escoge el personal de la ACP en materia de contratación y ascenso? (f.242)

DALVA AROSEMENA: ...El plan de evaluación específico es el oficial de selección, o sea, la administración quien lo establece, considerando pues los factores contenidos en el procedimiento incorporado, ya sea en la convención colectiva, el manual de personal para casos de supuestos excluidos de cobertura sindical, dependiendo de los grados de los puestos se nombren de juntas de evaluación que evalúan a los candidatos con base en lo que tienen, o sea, la educación, preparación, evaluaciones de desempeño,... (f.242)

DANABEL RECAREY: Si nosotros pedimos que le presenten a la testigo la prueba número dos de la ACP, que está en la página 184 y 185 del expediente, que está titulada Propuesta Revisada número 1, primero de marzo del 2021, sección 20.13, Programa de Desarrollo de los Primeros Oficiales de Draga. (f.243)

...

DALVA AROSEMENA: Bueno, aquí lo que veo es que el documento establece que los primeros oficiales de máquinas que laboren a bordo de una draga y que alcanza un escalón 5 de su grado, cumplirán con un período de espera de 104 semanas y serán ascendidos como ME-14, escalón 2, siempre que cumplan con los requisitos de poseer una licencia de Jefe de Máquinas expedida por la Junta Inspectores y que su evaluación de desempeño más reciente haya sido por lo menos completamente satisfactoria. A partir del momento en que el trabajo sea colocado como ME-14, escalón 2, deberá cumplir con periodos de espera para avanzar escalón y otras condiciones establecidas en el Reglamento de Administración de Personas. Este programa queda excluido de los procedimientos basados en méritos establecidos en el artículo 13 del convenio colectivo. (f.243)

DANABEL RECAREY: ...¿considera usted que la sección 20.13, este que acaba de leer y que nos acaba de decir los requisitos, cumple con los requisitos de un programa de capacitación y desarrollo y con el sistema de méritos que requiere la Constitución, la Ley y los Reglamentos de la ACP? (f.243)

DALVA AROSEMENA: No considero que es cónsono con lo que establece la ley, o sea por el hecho de que aquí lo que estamos es

diciendo que el ME-11, solo por cumplir con el periodo de tiempo y obtener la licencia requerida y evaluaciones de desempeño, automáticamente sube a un grado 14; o sea, ahí no se está estableciendo, primero que nada, un programa formal en este momento que es responsabilidad realmente de la administración establecer quiénes ocupan permanentemente hoy un puesto ME-11, concursaron para ocupar el puesto ME-11 a través del registro de elegibles antes de entrar a ocupar el puesto. (f.243)

LUIS YAU CHAW: *Los ingenieros ME-11 cuando aplican y son seleccionados para trabajar dentro de la Autoridad del Canal de Panamá, sea de una fuente interna o una fuente externa. ¿Esta selección de estos aspirantes se hace bajo el sistema de mérito? (f.247)*

DALVA AROSEMENA: *Sí, o sea, para ocupar puestos en la Autoridad del Canal de manera permanente, tiene que hacerse bajo el paraguas del sistema de mérito, sea a través de la fuente externa o la interna. Hay pocas excepciones que están establecidas a nivel del Reglamento de Administración de Personal. (f.247)*

LUIS YAU CHAW: *¿Los nombramientos de los ingenieros ME-11, bajo la competencia de quién recae? (f.248)*

DALVA AROSEMENA: *De la Administración del Canal, el reglamento de administración de personal establece los procedimientos de ascenso por méritos, se incluyen inclusive procedimientos de ascenso por méritos en las convenciones colectivas, está desarrollado en el manual de personal y al final en quién está delegado de esa potestad de seleccionar en el oficial de selección, que normalmente es un gerente de división, puede ser un gerente de sección también. (f.248)*

En los alegatos finales, el sindicato señaló que la ACP tenía la obligación de negociar la Sección 20.13, Programas de Desarrollo de los Primeros Oficiales de Draga, y que a través de las declaraciones de los testigos Rodolfo Bundy, Jair Yau Chau, Oscar Clark y Dinnick Salerno, los ingenieros ME-11, realizaban trabajos de ingeniero ME-14, en el mantenimiento de las dragas.

Que el Administrador del Canal de Panamá, ha confundido lo que es un programa de desarrollo con una capacitación y entrenamiento, y que con el peritaje de la licenciada Dalva Arosemena, se pudo probar que el administrador del Canal de Panamá está facultado para otorgar ascensos de acuerdo con el artículo 25 de la Ley orgánica.

Señaló el sindicato que el asunto es a todas luces negociable de acuerdo con el artículo 102 de la Ley Orgánica, en especial los numerales 1 y 2, por el tipo de negociación de posiciones adversas que ordena nuestra normativa en el caso de la negociación de convención colectiva.

Por su parte la ACP, en sus alegatos finales reiteró que los derechos de la Administración se encuentran establecidos en el artículo 100 de la Ley Orgánica que en su numeral primero contempla el derecho de asignar y dirigir a los trabajadores, y en su numeral tercero, el derecho de asignar trabajo. Estos derechos se encuentran desarrollados en el capítulo tercero del Reglamento de Relaciones Laborales, artículos 9 al 20. El artículo 11 determina en que consiste el derecho de la administración de asignar y dirigir a los trabajadores, asignándoles trabajo, adiestramiento y sus programas, derechos de la administración que son irrenunciables de acuerdo con el artículo 19.

El artículo 322 de la Constitución Nacional establece que el régimen laboral especial estará basado en un sistema de mérito. Por ello el artículo 85 de la Ley Orgánica señala que la Autoridad tiene el mandato de garantizar los ascensos regidos por concurso de méritos y basados en la preparación, cualidades, idoneidad y experiencia del trabajador o candidato, así como los programas permanentes y continuos de capacitación y adiestramiento del personal.

Sigue indicando la ACP, que el numeral 2 del artículo 3 del Reglamento de Administración de Personal, establece que éste se fundamenta en los principios de mérito e igualdad de oportunidades, específicamente en el de contratar y atender mediante una competencia justa y abierta y con base en la habilidad, conocimiento y destrezas para el puesto.

De conformidad con las normas señaladas, quien determina las funciones de un puesto es la Administración, y así cumplir con el principio de igual salario por igual trabajo, de conformidad con el numeral 2 del artículo 85 de la Ley Orgánica.

La capacitación es un derecho de la Administración y como tal es irrenunciable.

La propuesta del sindicato relacionada con un programa de desarrollo para los primeros oficiales de draga que contempla el ascenso de ME-11 a ME-14, basado solamente en el cumplimiento de un tiempo de espera, una evaluación mínima de completamente satisfactorio y la obtención de la licencia de jefe de máquinas, no es negociable, porque es contraria a los derechos de la administración, al sistema de mérito y a los requerimientos de un plan de capacitación y desarrollo real.

Respecto a la sección 20.11 de la convención colectiva que alude al sindicato, tal como se señaló en la NEG-05/21, la Administración acordó negociar en aquel momento lo que se consideraba una fórmula beneficiosa para el mantenimiento de la flota de remolcadores y el desarrollo integral de los trabajadores, no obstante, en dicho programa se obviaron los principios de mérito, no arrojando los resultados esperados.

En conclusión, el derecho y la responsabilidad de capacitar es de la Administración y los ascensos deben ser por méritos.

Luego de analizar las declaraciones de los testigos y del perito, los alegatos finales de las partes, así como las disposiciones contempladas en la Constitución Nacional, la Ley Orgánica de la ACP, el Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, el Reglamento de Administración de Personal, y la Convención Colectiva suscrita entre la ACP y la UIM; de que habiéndose adelantado un proceso de negociación en dos períodos de negociación, podemos concluir que las partes no pudieron llegar a un acuerdo en la sección 20.13, requerida por el sindicato, a la cual la ACP presentó un alegato de no negociabilidad por ir en contra de la Constitución Nacional, la Ley Orgánica, el Reglamento de Relaciones Laborales y el Reglamento de Administración de Personal.

Los argumentos de la Administración se basan principalmente en los Artículos 81, 85, 89 y 100 de la Ley Orgánica de la ACP, que protegen los derechos irrenunciables de la Administración; así como el artículo 11, numeral 7 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, el Reglamento de Administración de Personal, artículo 3, numeral 2 y el artículo 87, y el artículo 322 de la Constitución Nacional; considerándose la no viabilidad de negociabilidad.

Observa la JRL que, si bien es cierto, en la convención colectiva vigente, las partes lograron convenir la Sección 20.11, al iniciarse un nuevo periodo de negociación, las partes tienen la libertad de presentar todas las propuestas que a bien tengan, y al mismo tiempo presentar sus contrapropuestas, así como también la Administración puede declarar no negociable determinadas propuestas que considere contrarias a la Ley, los Reglamentos o la Constitución Nacional.

La Ley Orgánica de la ACP, es determinante en el derecho que le asiste al establecer lo siguiente:

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

1. ...
2. ...
3. ...
- 4. Seleccionar, para efectos de empleo y ascensos, entre aquellos candidatos debidamente evaluados y certificados como los más calificados, provenientes de listas u otras fuentes apropiadas establecidas en los reglamentos.**
5. ...

La Constitución Nacional es puntual al establecer en su artículo 322 que “La Autoridad del Canal de Panamá estará sujeta a un régimen laboral especial basado en un sistema de méritos...”

El Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, en su artículo 11, numeral 3, establece que el derecho de la administración de asignar y dirigir a los trabajadores y asignarles trabajo, conlleva la facultad de determinar la necesidad, tipo y programa de adiestramiento que se da a un trabajador.

El Reglamento de Administración de Personal en su artículo 3, numeral 2, señala que “El sistema de Administración de personal de la Autoridad se fundamenta en los siguientes principios de mérito e igualdad de oportunidades, como contratar y ascender mediante una competencia justa y abierta, y con base en la habilidad, conocimiento y destreza para el puesto.

Podemos indicar que el programa de desarrollo que señala la UIM, no cumple con los requisitos de un puesto de desarrollo, éste conlleva solamente el cumplimiento de un tiempo de espera, la evaluación de desempeño y la obtención de una licencia de jefe de máquina.

El artículo 85 de la Ley Orgánica establece que la Autoridad garantizará la contratación, traslado y ascensos, regidos por concurso de méritos, basados en la preparación, cualidades, idoneidad y experiencia; así como programas permanentes y continuos de capacitación y adiestramiento de personal, los cuales deberán proveer educación y entrenamiento especializado...

Luego de analizadas las bases sobre el objeto de esta disputa, la JRL coincide con el planteamiento esbozado por la ACP, ya que la propuesta planteada por la UIM interfiere y restringe el derecho de la administración de dirigir a los trabajadores y asignarles trabajo, en la determinación de la

necesidad, tipo y programa de desarrollo, que es potestativo de la ACP. Por lo que consideramos que esta propuesta de negociación no es negociable.

En virtud de lo anteriormente expuesto, la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, en uso de sus facultades legales,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR que la “Propuesta de la Sección 20.13 Programa de Desarrollo de los Primeros Oficiales de Draga”, presentada por la Unión de Ingenieros Marinos (UIM) en la negociación de la nueva Convención Colectiva, NO es negociable por ir contra los artículos 81, 89 y 100 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, así como el artículo 11, numerales 3 y 7 del Reglamento de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá.

ARTÍCULO SEGUNDO: ORDENAR el archivo del expediente.

Fundamento de Derecho: Artículos 81, 85, numeral 2, 100, 101, 102, 111, 113, 114 y 115 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, Reglamento de Procedimiento para la Resolución de Disputas sobre Negociabilidad de la Junta de Relaciones Laborales, el Reglamento de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, artículo 11, numerales 3 y 7, y la Sección 20 de la Convención Colectiva de la Unión de Ingenieros Marinos, efectiva el 11 de septiembre de 2017 al 31 de diciembre de 2020.

Notifíquese y cúmplase,

Manuel Cupas Fernández
Miembro Ponente

Lina A. Boza A.
Miembro

Ivonne Durán Rodríguez
Miembro

Nedelka Navas Reyes
Miembro

Fernando A. Solórzano A.
Miembro

Magdalena Carrera Ledezma
Secretaria Judicial