

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, veintinueve (29) de junio de dos mil veintitrés (2023).

DECISIÓN N°24 /2023

Por la cual se resuelve el estancamiento N°EST-34/21 (acumulado), en las negociaciones de la Convención Colectiva de la Unidad Negociadora de los Ingenieros Marinos y la Autoridad del Canal de Panamá.

I. COMPETENCIA DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

El artículo 113, numeral 3, de la Ley N°19 de 11 de junio de 1997, Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante Ley Orgánica de la ACP), le otorga competencia privativa a la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante JRL), para resolver estancamientos en las negociaciones.

El Reglamento de Resolución de Estancamiento en las Negociaciones, Acuerdo N°75 de 5 de agosto de 2020 de la JRL, con sus modificaciones, adopta el procedimiento aplicable para resolver estas controversias.

II. ANTECEDENTES

El ingeniero Luis Yau Chaw, secretario general de la Unión de Ingenieros Marinos (en adelante UIM), presentó ante la JRL veintinueve (29) solicitudes para resolver estancamientos en las negociaciones del Convenio Colectivo (CC) de la Unidad Negociadora de Ingenieros Marinos con la ACP, quien indicó que después de haber cumplido los períodos de negociación descritos en las Reglas Básicas de negociación del convenio colectivo, llegaron al punto de la negociación en donde no pueden llegar a un acuerdo a pesar de sus esfuerzos (f.3).

Estas solicitudes de resolución de estancamiento fueron identificadas así:

1. EST-34/21 Sección XXX1 Exceso de Turnos Nocturnos;
2. EST-35/21 Sección XXX2 Guardias de Relevó;
3. EST-36/21 Sección XXX5 Prima por Cambio en el Metabolismo;
4. EST-37/21 Sección XX03 Inicio de Negociaciones con Base en Intereses;
5. EST-38/21 Sección XX09 Ingenieros Inspectores de la Unidad Negociadora de los Ingenieros Marinos;
6. EST-39/21 Sección XX10 Compensación por Disponibilidad Anual de los Ingenieros Inspectores;
7. EST-40/21 Sección XX12 Prima Adicional Neopanamax y Panamax Extra;
8. EST-41/21 Sección 3.01 Fecha de Vigencia del Convenio;
9. EST-42/21 Sección 10.08 Reconocimiento Único;
10. EST-43/21 Sección 21.11 Programa de Donación de Horas;
11. EST-44/21 Sección 33.15 Recesos;
12. EST-45/21 Sección 33.16 Observadores;
13. EST-46/21 Artículo Nuevo Bono de Disponibilidad de Equipo;
14. EST-47/21 Sección 3.02. Duración y Renegociación;
15. EST-48/21 Sección 12.07 Ropa y Equipo de Protección Personal;
16. EST-49/21 Sección 10.07 Salario Básico;
17. EST-50/21 Sección 33.10 Períodos de Negociación;
18. EST-51/21 Sección 33.17 Asistencia a las Sesiones de Negociación;
19. EST-52/21 Sección 16.01 Asignación del Sobretiempo;
20. EST-53/21 Sección 40.03 Fin de Semana Largo (Long Weekend);
21. EST-54/21 Sección 17.04 Acciones Disciplinarias Informales;
22. EST-55/21 Sección 33.05 Equipo Negociador;

- 23. EST-56/21 Sección 26.01 General;
- 24. EST-57/21 Sección 19.02 Definiciones;
- 25. EST-58/21 Sección 20.05 Servicio de Mensajería Interna;
- 26. EST-59/21 Sección 19.12 Etapas de la Tramitación de Casos de Quejas;
- 27. EST-60/21 Sección 17.10 Procedimiento para las Acciones Disciplinarias;
- 28. EST-61/21 Sección 31.01 Operaciones de Turno/Guardia;
- 29. EST-62/21 Sección 33.18 Salarios, Remuneraciones.

Mediante la Resolución N°132/2021 de 29 de septiembre de 2021, la JRL acumuló las solicitudes mencionadas en un solo expediente identificado como N°EST-34/21 (Acumulado), por habersele dado entrada primero, adjudicándosele la ponencia del proceso acumulado a la miembro de la JRL, licenciada Ivonne Durán Rodríguez. (fs.30-32)

El 17 de marzo de 2022 la ACP presentó a la JRL contestación a la solicitud de resolución de estancamiento, adjuntó pruebas y documentos en respaldo de su posición. Posteriormente, mediante escrito suscrito por ambas partes, visible a folio 1,548 del expediente, las partes solicitaron la suspensión del proceso debido a que se encontraban en conversaciones sobre el caso, a lo que accedió la JRL mediante Resuelto N°118/2022. (f.1,549)

Mediante nota de 21 de junio de 2022, la UIM pidió la reanudación del proceso; informó también que no lograron llegar a acuerdo y, por ello, mediante el Resuelto N°145/2022 de 5 de julio de 2022, la JRL reasumió el trámite del proceso y fijó reunión preliminar con las partes los días 8 y 10 de agosto de 2022. (cfr. fs.1,553-1,555)

El día 5 de agosto de 2022 el ingeniero Damián Carles, jefe del equipo negociador de la ACP, presentó una solicitud de acumulación y suspensión de términos, entre el proceso EST-34/21 (Acumulado) y el proceso identificado como EST-01/22, una vez surtido el trámite correspondiente, esta petición fue negada por la JRL, mediante Resolución N°169 de 19 de agosto de 2022 (fs.1,599-1,601).

La JRL celebró las reuniones con las partes y efectuó diligencias de investigación que corren de folio 1,603 a 1,764. Concluida la investigación del caso el 31 de agosto de 2022, mediante Resolución N°186/2022 de 20 de septiembre de 2022, la JRL declaró la existencia de un estancamiento en 29 secciones de la negociación de la nueva convención colectivo. (folio 1802-1805). De conformidad con el Artículo 11 del Reglamento de Resolución de Estancamiento en las Negociaciones, de la JRL, el procedimiento seleccionado por la JRL para la resolución del mismo fue el de audiencia, dirigida por los miembros de la JRL.

La JRL fijó como fecha para la celebración de la audiencia el 5 y 7 de octubre de 2022. A continuación el jefe negociador Damián Carles, presentó una solicitud de mediación; encontrándose en trámite esta solicitud, la ACP presentó poder especial a favor del licenciado Ramón Salazar (f.1820), quien en esa misma fecha presentó escrito innominado visible de folio 1,821-1,824 del expediente, en el cual afirmó una serie de hechos referentes al trámite del expediente, para finalizar solicitando a la JRL que: "... procure el adecuado equilibrio que exige el principio de igualdad de las partes, el cual implica que todos los litigantes tengan las mismas oportunidades de actuación dentro del proceso, sin que ninguno se encuentre en posición de inferioridad, respecto a los demás" (cfr. f.1,823).

En esta misma fecha el apoderado judicial de la ACP también presentó una solicitud de corrección y complemento de la Resolución 186/2022 de 20 de septiembre de 2022 (f.1832-1839); y también una solicitud de fijación de nueva fecha de audiencia (f.1,840).

Debido al trámite de las solicitudes presentadas, la JRL procedió a cancelar las fechas de audiencia programadas y mediante Resolución N°7/2022 de 24 de octubre de 2022 resolvió negar la solicitud de mediación, negar la solicitud de corrección y

complemento de la Resolución N°186/2022; y fijar la audiencia para ventilar este caso, los días 31 de octubre de 2022 y 1 de noviembre de 2022 (f.1,889 y ss.).

Ulteriormente, mediante su apoderado judicial, la ACP presentó anuncio de apelación a la Resolución N°186/2022 de 20 de septiembre de 2022 no corregida ni complementada con la Resolución N°7/2023 de 24 de octubre de 2022, y mediante Resolución No.9/2023 fue negado por no ser viable. (fs. 1,899-1,903 y fs. 1,940-1,943)

El 31 de octubre de 2022, la JRL celebró la audiencia del caso, teniendo ambas partes la oportunidad procesal de explicar a la JRL sus mejores ofertas en la negociación y presentar las pruebas que consideraron pertinentes.

Consecutivamente, mediante escrito visible a folio 1,911 y siguientes, la ACP presentó Advertencia de Ilegalidad en contra de la Resolución N°186/ 2022 de 20 de septiembre de 2022 no corregida ni complementada con la Resolución N°7/2023 de 24 de octubre de 2022, la cual fue remitida a la Corte Suprema de Justicia mediante Oficio N°JRL-SJ-6/2023 de 1 de noviembre de 2022. Dicha advertencia de ilegalidad no fue admitida por la Corte Suprema de Justicia, mediante Resolución de 9 de noviembre de 2022, recibida en la JRL el 14 de diciembre de 2022. (cfr. f.2,090 y ss.)

Debe indicar la JRL que, de manera previa, concomitante y posterior al trámite del presente proceso de estancamiento, las partes interpusieron otros tipos de procesos ante la JRL, entre estos, denuncias por prácticas laborales desleales y disputas sobre negociabilidad. Igualmente, dentro del mismo proceso se verificaron diversas incidencias que fue necesario atender para proceder con la resolución del fondo del caso. Es menester indicar también que, para poder resolver este estancamiento, independientemente del plazo fijado reglamentariamente para dictar la decisión, para la JRL era prudente resolver el fondo de aquellos procesos por su relación con este proceso de resolución de estancamiento.

III. NORMAS APLICABLES

Luego de una revisión del expediente y previo a externar el criterio de la JRL para la resolución de los veintinueve (29) puntos de estancamiento en la presente negociación colectiva, creemos prudente expresar algunas consideraciones generales que nos ayudan a contextualizar el escenario y las implicaciones de este proceso que se nos pide resolver.

Por mandato constitucional, a la ACP le es aplicable un régimen laboral especial que expresa la norma en los siguientes términos:

ARTÍCULO 322. *La Autoridad del Canal de Panamá estará sujeta a un régimen laboral especial basado en un sistema de méritos y adoptará un Plan General de Empleo que mantendrá como mínimo, las condiciones y derechos laborales similares a los existentes al 31 de diciembre de 1999.*

Dicho régimen laboral está desarrollado en la Ley Orgánica de la ACP, que en su Título V trata la Administración de Personal y Relaciones Laborales en la Autoridad del Canal de Panamá; y en sus artículos 94, 97 y 102 regula la negociación colectiva:

Artículo 94. *Las relaciones laborales de la Autoridad se regirán por lo dispuesto en la presente Ley, en los reglamentos y en las convenciones colectivas. Las disposiciones de la presente sección deben interpretarse considerando la necesidad de que la Autoridad, como administradora del servicio, sea eficaz y eficiente.*

Artículo 97. *Todo representante exclusivo tendrá derecho a:*

1. *Actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora y ser protegido en el ejercicio de este derecho.*
2. *Negociar convenciones colectivas en materias sujetas a negociación, que incluyan a todos los trabajadores de la unidad negociadora.*

3. *Representar los intereses de todos los trabajadores de la unidad negociadora, estén afiliados o no a la organización sindical.*
4. ... (Énfasis de la JRL)

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. [sic]*
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 [sic] 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.*

Por otro lado, el Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP define conceptos aplicables a este tipo de controversia, entre los cuales se encuentran:

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

1. ...
2. ...
3. ...
4. ...
5. *Negociación colectiva. Negociación llevada a cabo entre la administración y el representante exclusivo de una unidad negociadora, realizada de acuerdo con lo preceptuado en la ley orgánica, este reglamento y en los procedimientos establecidos, con el objeto de lograr una convención colectiva u otros acuerdos complementarios o especiales sobre materias sujetas a negociación.*
6. *Convención Colectiva. Acuerdo general e integral entre la administración y un representante exclusivo que consta por escrito.*
7.
8. *Estancamiento. Punto en la negociación en donde las partes no pueden llegar a un acuerdo a pesar de sus esfuerzos. ...*

El Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP también desarrolla los objetivos y facultades de las organizaciones laborales en el Canal, nos referimos a los artículos 22 y 51:

Artículo 22. *Toda organización laboral deberá tener los siguientes objetivos:*

1. *Defender los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo dentro del marco de la ley orgánica, este reglamento y, en su caso, las convenciones colectivas.*
2. *Ser representante exclusivo de los trabajadores de una unidad negociadora.*
3. *Propugnar que las relaciones entre los trabajadores y la administración se desarrollen sobre bases de justicia y respeto mutuo.*

Artículo 51. *Todo representante exclusivo tendrá los siguientes derechos de conformidad con el artículo 97 de la ley orgánica y este reglamento:*

1. ...

2. *Negociar convenciones colectivas en materias sujetas a negociación, que incluyan a todos los trabajadores de la unidad negociadora.*
3. *Representar los intereses de todos los trabajadores de una unidad negociadora, estén afiliados o no a la organización sindical.*
4. ...

En tanto que el artículo 60 de este mismo cuerpo legal estatuye el derecho de las partes a negociar asuntos no incluidos en la convención colectiva:

Artículo 60. *Al vencimiento de una convención colectiva, las partes podrán negociar por mutuo consentimiento asuntos sujetos a negociación incluidos o no en la convención colectiva vencida.*

De no darse mutuo consentimiento sobre la necesidad de negociar, cualquiera de las partes podrá presentar solicitud formal y oportuna ante la Junta de Relaciones Laborales y le corresponderá sustentar los méritos de la misma con audiencia de la otra parte. La Junta de Relaciones Laborales decidirá en un término de diez (10) días calendario a partir de la fecha de presentación de la solicitud.

En cuanto a las normas aplicables al proceso de negociación que se examina, debemos señalar que se rige por las reglas de negociación acordadas en la convención colectiva vigente de la UIM, contenidas en su artículo 33, del cual a continuación se transcriben sus partes relevantes para la resolución del presente estancamiento:

ARTÍCULO 33. REGLAS BÁSICAS.

...

SECCIÓN 33.09 - PREPARACIÓN, INTERCAMBIO Y REVISIÓN DE LAS PROPUESTAS.

PREPARACIÓN

Los pliegos de propuestas versarán únicamente sobre las secciones del convenio vigente que se proponen cambiar o modificar y aquellas nuevas que se deseen agregar. Las secciones del convenio vigente que ninguna de las partes presente como propuesta, pasarán a formar parte del nuevo convenio sin necesidad de ser negociadas a menos que se vean afectadas por un acuerdo entre las partes.

INTERCAMBIO

Cada parte suministrará a la contraparte (5) ejemplares fechados de sus propuestas.

El intercambio de las propuestas tendrá lugar en la Sección de Relaciones Laborales Corporativas, ubicado en el tercer piso del Centro de Capacitación Ascanio Arosemena de la ACP a las 0900 horas. El intercambio se llevará a cabo el siguiente día hábil al finalizar el período de preparación de las propuestas. Cuando existan confusiones sobre el día del intercambio de las propuestas, las partes se comunicarán por medio escrito para concretizar la fecha.

REVISIÓN

Las partes revisarán el 100% de las propuestas presentadas por la contraparte. Durante esta etapa del proceso de negociación la ACP podrá identificar si uno o más asuntos no son negociables, según lo estipulado en el Artículo 71 del Reglamento de Relaciones Laborales.

SECCIÓN 33.10 - PERÍODOS DE NEGOCIACIÓN

Cualquier período de negociación aquí establecido podrá ser adelantado, siempre que el período anterior concluya antes del tiempo máximo estipulado.

Los días de preparación, revisión o negociación que resulten un día no hábil, se repondrán con otro día hábil (ejemplo: día de fiesta nacional, duelo, etc.).

a. Preparación y revisión de las propuestas: Se otorgará un bloque máximo de 1,440 horas (9 semanas) de tiempo de representación para los 4 representantes que designe EL SINDICATO, para preparar y revisar las propuestas del nuevo Convenio Colectivo.

Este tiempo será utilizado de la siguiente manera:

(1). Preparación de propuestas:

Se designará un tiempo máximo de siete (7) semanas para la preparación de dichas propuestas contadas a partir de los 30 días definidos en la Sección 3.03.

(2). Revisión de las propuestas:

Se designará un tiempo total de dos (2) semanas para la revisión de propuestas, contados a partir del siguiente día hábil después de realizar el intercambio de las propuestas.

b. Primer período de negociaciones: Se negociará durante un primer período que tendrá una duración máxima de dieciocho (18) semanas efectivas. Durante este período se negociará el cien por ciento (100%) de las propuestas presentadas.

Cuando dentro del primer período de negociación de dieciocho (18) semanas las partes agotan la discusión de las secciones sin lograr un acuerdo, este tema será apartado. El tema que ha sido apartado podrá ser devuelto a la mesa de negociación, cuando lo solicite una de las partes o será retomado una vez se negocien todas las secciones pendientes de las propuestas.

c. Receso: Una vez concluido el primer período básico de dieciocho (18) semanas efectivas de negociación, si todavía existen artículos o secciones pendientes por negociar o temas abordados donde no se llegaron a acuerdos, se tomará un receso de dos (2) semanas. Durante este período los negociadores permanecerán en tiempo de representación para evaluar los temas pendientes.

d. Segundo período de negociaciones: Una vez concluido este receso, las partes volverán a la mesa de negociación por un segundo período complementario, cuya vigencia pudiera durar hasta un máximo de nueve (9) semanas.

Cualquiera de las partes podrá solicitar a la JRL que asigne un facilitador para asistir en el proceso cuando exista un tema en conflicto.

El período de negociación para el nuevo convenio colectivo terminará cuando se culmine el segundo período de negociación y se resuelvan los procesos enviados a la JRL.

...

En cuanto a las circunstancias que rodearon el proceso de negociación y que concluyen con la petición a esta JRL de resolver los puntos estancados, el 12 de marzo de 2020 las partes han indicado que el 6 de julio de 2020 se intercambiaron los pliegos de propuestas, los cuales contendrían únicamente las secciones que se querían negociar. La ACP propuso negociar ciento dos (102) secciones de la convención colectiva vigente y la UIM propuso negociar ciento sesenta y cuatro (164) asuntos. De estas secciones propuestas por ambas partes, cuarenta y ocho (48) secciones resultaron comunes en ambos pliegos iniciales (f.1,161). Se deja constancia de que para la UIM los asuntos a negociar —comunes a ambas partes— fueron cuarenta y tres (43) (foja 2,033).

Según consta en el expediente, no fue del interés de ambas partes abrir la negociación de ciento veintisiete (127) secciones del convenio colectivo vigente, las cuales, de conformidad con las reglas de negociación pactadas por las partes, pasan de inmediato a formar parte de los acuerdos de la nueva convección colectiva, según lo pactado en sus reglas de negociación (artículo 33.09 del convenio colectivo).

IV. ANÁLISIS Y CRITERIO DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

1. CONSIDERACIONES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO

Encontrándose esta solicitud de resolución estancamiento en las negociaciones entre UIM y la ACP en la fase de decisión, la JRL desea manifestarse con relación a diversos escritos presentados por las partes, entre estos los siguientes:

1. Solicitud del licenciado Ramón Salazar, apoderado especial de la ACP, presentada el día 18 de enero de 2023, en la que adjunta copia simple de la Resolución de 15 de noviembre de 2022 emitida por la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo y Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que Resolvió el recurso de apelación interpuesto por la ACP contra la Decisión N°26/2022 de 21 de junio de 2022, emitida por la JRL (fs.2102-2130).
2. Escrito innominado, presentado por el licenciado Ramón Salazar, apoderado especial de la ACP, el día 2 de mayo de 2023, en el cual solicita que para la Decisión que se emita en este proceso de resolución de estancamiento N°EST-34/21 (acumulado), si a bien lo tiene, la JRL considere los criterios expuestos tanto por la JRL, como por la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia en las siguientes decisiones (fs.2,144 -2,223):
 - i. Decisión N°11/2023 de 28 de febrero de 2023 (NEG-05/21).
 - ii. Resolución del 15 de noviembre de 2022 que modifica y revoca la Decisión N°26/2022 de 21 de junio de 2022 (NEG-05/21).
 - iii. Resolución de 5 de abril de 2023 de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia que revocó la Decisión N°44/2022 de 21 de septiembre de 2022 (NEG 08/21).
 - iv. Decisión N°10/2023 de 24 de febrero de 2023 (NEG-09/21).
3. Copia de nota identificada como 059-UIM-2023, suscrita por el ingeniero Luis Yau Chaw, secretario general de la UIM, el día 9 de mayo de 2023, en la que hace de conocimiento de la JRL algunas acciones que la JRL debe considerar en el proceso de resolución de estancamiento N°EST-34/21, lo anterior con relación al proceso de Arbitraje ARB-04/21 en el cual la UIM reclamó como ilegal 38 secciones que la ACP presentó en su propuesta de negociación de la convención colectiva. Este escrito se acompaña del Laudo Arbitral proferido por la licenciada Yarissa Castillo, árbitro del caso, el 15 de octubre de 2021, la aclaración del Laudo Arbitral y el fallo de la Sala Tercera de la Corte Suprema del 7 de noviembre de 2022, que declara que no es ilegal el Laudo Arbitral de 15 de octubre de 2021 y su aclaración dentro del proceso de arbitraje ARB-04/21 (fs.2,224-2,272).
4. Escrito presentado por el licenciado Ramón Salazar, apoderado especial de la ACP, denominado Respuesta a la Nota 059-UIM-023 y Solicitud de Pérdida de Objeto de Litigio (fs.2,284-2,294).

Que, revisados los escritos arriba citados, observa esta JRL que los tres primeros contienen alegaciones y observaciones de las partes, presentadas fuera de los términos procesales previstos en los reglamentos de la JRL. Las partes, de conformidad con el procedimiento, contaron con la oportunidad de presentar, alegar y/o probar incidencias o posturas que atendieran o defendieran alguna reclamación respecto a la solicitud de resolución de estancamiento. Posterior al desarrollo del acto de audiencia no le es dable a la JRL entrar a atender los escritos presentados, a no ser que alguno de ellos fuese promovido por ambas partes y se encuentre motivada su solicitud, o de aquellas solicitudes que se encuentran autorizadas por los reglamentos que rigen la materia.

Por otro lado, deben recordar las partes que las Decisiones y Fallos que se dictan dentro de los procesos que atiende la JRL forman parte de su conocimiento; igualmente es así respecto a los laudos arbitrales toda vez que el Reglamento de

Arbitraje de la JRL (Acuerdo N°4 de 22 marzo de 2000 modificado por el Acuerdo N°77 de 21 agosto de 2020) prevé que el árbitro del caso remita informe a la JRL una vez emitido el Laudo Arbitral.

Adicionalmente, cabe señalar que no hay fundamento normativo para el trámite de este tipo de solicitudes en la presente etapa procesal de decisión, por lo tanto, la JRL considera manifiestamente improcedente la presentación de los escritos antes listados.

Respecto al último escrito presentado por el apoderado de la ACP, nominado *Respuesta a la Nota 059-UIM-2023 y Solicitud de Pérdida de Objeto de Litigio*, y en atención a la parte que corresponde a la solicitud de pérdida del objeto litigioso, por ser la solicitud de extinción de aquellos asuntos que deben ser considerados como una cuestión previa al momento de resolverse el fondo del caso, conforme lo establece el Artículo 71 del Reglamento General de Procedimiento; la JRL dio el curso previsto en dicha norma.

Artículo 71. Pérdida del objeto de litigio.

De ocurrir actos realizados por las partes, un tercero o por actos no imputables a estos, que impliquen la pérdida del objeto del proceso, lo que produzca que el contenido de la denuncia se extinga, la Junta de Relaciones Laborales podrá, de oficio o a petición de parte, ordenar el archivo del expediente por sustracción de materia, mediante resolución motivada.

En caso de que sea una de las partes la que hace la solicitud, a la contraparte se le dará traslado de esta para que presente su parecer; igualmente se procederá con ambas partes en caso de que la Junta de Relaciones Laborales tome la iniciativa de ordenar el archivo del expediente.

La solicitud de pérdida del objeto de litigio deberá ser presentada junto con la contestación de la denuncia/solicitud que se trate, en cuyo caso la Junta de Relaciones Laborales resolverá la misma con anticipación a la fijación de fecha de audiencia.

Las solicitudes de extinción o pérdida del objeto de litigio que se presenten con posterioridad a la fijación de la fecha de audiencia serán resueltas como cuestión previa al momento de resolver el fondo del caso, sin que la presentación de la petición suspenda el trámite del proceso.

Frente a la decisión de la Junta de Relaciones Laborales de ordenar el archivo del expediente por esta causa, cabe el recurso de apelación.

En este escrito, previa referencia al laudo arbitral de 15 de octubre de 2021 proferido en el arbitraje ARB-04/21, a su aclaración y efectuar cita de Resolución del 7 de noviembre de 2022 de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, el licenciado Salazar indicó que: "...La pérdida del objeto litigioso es pues una figura debidamente reconocida en la reglamentación de la Junta de Relaciones Laborales, siendo un medio excepcional de terminación de un proceso antes que se dicte una sentencia o decisión definitiva sobre el mismo." (f.2290)

Agregó que "...de la lectura de la Resolución del 7 de noviembre de 2022 de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia se desprende que las secciones 26.01, 33.10, 33.15, 33.16 y 33.17 de la convención colectiva vigente, sobre las cuales ACP propuso rescindirlas, deben ser objeto de la continuación de la negociación de la nueva convención colectiva que la Corte ordenó retomar.

En ese sentido, las propuestas y contrapropuestas que sobre dichas secciones (26.01, 33.10, 33.15, 33.16 y 33.17 de la Convención Colectiva vigente) en la actualidad son objeto de estancamiento, por los procesos EST-56/21, EST-50/21, EST-44/21, EST - 45/21 y EST-51/21 deben ser excluidas del proceso EST-34/21 (Acumulado), dado que una autoridad distinta a la Junta de Relaciones Laborales, mediante laudo arbitral

confirmado por la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, ya emitió una decisión sobre las propuestas de la ACP para dichas secciones; es decir, que la Junta de Relaciones Laborales no puede pronunciarse sobre estas secciones en el proceso de estancamiento EST-34/21 (Acumulado)” (f.2291)

Manifestó, asimismo, que: “Ello fundamenta que una vez emitida la decisión arbitral mediante el laudo del 15 de octubre de 2021 confirmada por la Resolución del 7 de noviembre de 2022 de la Sala Tercera de la CSJ, se configuró el fenómeno jurídico de la pérdida del objeto del litigio sobre los procesos EST-56/21, EST-50/21, EST-44/21, EST-51/21 y EST-45/21, toda vez que ocurrió un acto realizado por un tercero (e impulsado por la UIM) que ha implicado que el contenido de la discusión sobre dichos procesos se extinga.” (f.2292)

El licenciado Salazar también recalcó que la propia Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia señaló que los temas objeto de estudio en el proceso de arbitraje ARB-04/21 no pueden ser objeto de procesos de disputa de negociabilidad ni de procesos de estancamiento en las negociaciones.

A continuación, pasó a citar lo expuesto por la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, visible a página 51 de la Resolución del 7 de noviembre de 2022:

“Como se puede observar, en el presente proceso no es viable invocar la existencia de estancamientos o disputas de negociabilidad que son propias de resultado de las negociaciones, toda vez que en realidad la Autoridad del Canal de Panamá no llegó a presentar propuestas de negociación, sino que se limitó a rescindir totalmente las 38 propuestas de negociación que se habían planteado para la Convención Colectiva suscrita entre la Unión de Ingenieros Marinos (UIM) y la Autoridad del Canal de Panamá.

Así las cosas, en el presente caso no medió cambios, ni modificaciones en las secciones existentes de la Convención Colectiva, sino que se planteó la eliminación absoluta e íntegra de las 38 propuestas de negociación, lo cual no es competencia de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá. Y es que aquel ente no tiene la facultad de resolver quejas por violaciones de la Convención Colectiva, que en realidad fue el tema que se resolvió a través del arbitraje ARB-04/21.”

El licenciado Salazar concluyó este punto indicando que a pesar de que las secciones 26.01, 33.10, 33.15, 33.16 y 33.17 (EST-56/21, EST-50/21, EST 44/21, EST-51/21 y EST-45/21), son objeto de estudio del proceso de solicitud de resolución de estancamiento EST-34/21 (Acumulado), lo cierto es que ya fueron objeto de estudio del proceso ARB-04/21, y que la Sala Tercera ya dijo dentro de este caso que no podían ser objeto de estancamiento, entre otras figuras procesales, lo que jurídicamente debe llevar a esta JRL a excluir las antedichas secciones del estudio de la Decisión que se emita en el presente proceso, por haber vaciado el objeto sobre las mismas. (f.2292)

El licenciado Salazar también alegó que de igual manera se dio el fenómeno de pérdida de objeto de litigio en las secciones 10.08 Reconocimiento Único, 33.05 Equipo Negociador y 33.18 Salarios, Remuneraciones, es decir, los procesos EST-42/21, EST-55/21 y EST-62/21, respectivamente, donde la ACP propuso su rescisión y que, por tanto, también fueron objeto del proceso de arbitraje ARB-04/21.

En la contestación a esta solicitud, la UIM se opuso a la solicitud presentada por la ACP y solicitó a la JRL que DESESTIME la Solicitud de Pérdida de Objeto Litigioso presentada por la ACP y que RECHACE DE PLANO dicha solicitud por ser EXTEMPORÁNEA E IMPROCEDENTE y en violación del cumplimiento del artículo 71 del Reglamento General de Procedimiento, aprobado por el Acuerdo N°91 de 7 de octubre de 2022, sustentando su posición, entre otros hechos, en que mediante Resolución N°186/2022 de 20 de septiembre de 2022, la JRL resolvió la declaración de estancamiento N°EST-34/21 (Acumulado) y declaró el estancamiento de los 29

asuntos, en las negociaciones de la Convención Colectiva entre UIM-ACP, estableciendo como procedimiento para la resolución del presente estancamiento, el procedimiento de audiencia dirigida por los miembros de la JRL y se fija la audiencia los días 5 y 7 de octubre de 2022, a las nueve de la mañana de forma presencial en la JRL; que la ACP el 30 de septiembre de 2022 presenta a la JRL una solicitud de mediación, por lo cual la JRL tuvo que correr traslado a la UIM y suspender la audiencia de los días 5 y 7 de octubre de 2022. Cabe señalar que la UIM manifestó en su respuesta que la mediación sería una pérdida de tiempo, porque la ACP había mantenido su posición de eliminar derechos adquiridos en conversaciones que tuvieron las partes. (fs.2301-2304)

Que mediante Resolución N°7/2023 de 24 de octubre de 2022, la JRL niega la solicitud de mediación presentada por la ACP; también niega una solicitud de corrección y complemento de la ACP de la Resolución N°186/2022 de 20 de septiembre de 2022, advirtiéndole a la ACP que contra esta resolución no procede recurso alguno y se fija la nueva fecha de audiencia para los días 31 de octubre de 2022 y 1 de noviembre de 2022 a las nueve de la mañana de manera presencial en la JRL.

Que el proceso EST-34/21 (Acumulado) ha cumplido con todas las etapas procesales y se encuentra en etapa de decisión.

Que es importante llamar la atención a la Junta sobre el hecho de que esta solicitud de Pérdida del Objeto de Litigio presentada por la ACP es completamente EXTEMPORÁNEA, debido a que el Artículo 71 del Reglamento General de Procedimiento de la JRL es claro al señalar que la solicitud de pérdida del objeto de litigio debe presentarse junto con la contestación de la solicitud que se trate, en este caso estancamiento, para que la JRL la resuelva con anticipación a la fijación de fecha de audiencia, lo que trae como consecuencia que a todas luces, esta solicitud de la ACP es extemporánea.

Que esta solicitud de la ACP no se presentó con la contestación de la solicitud de estancamiento, ni fue presentada posterior a la fijación de la fecha de audiencia; la fijación de la fecha de audiencia se dio el 24 de octubre de 2022 y se cumplió con la celebración de la audiencia los días 31 de octubre de 2022 y 1 de noviembre de 2022, por lo tanto, es extemporánea. Además, crea un paso procesal inexistente en el proceso para estancamiento, por lo que solicitamos que se RECHACE DE PLANO, ya que es IMPROCEDENTE por no existir la posibilidad de presentar esta solicitud una vez que el caso ha tenido su audiencia y ha pasado a la etapa de decisión que tiene que ser cumplida por parte de la JRL. (fs.2303-2304)

Adicionalmente, y con relación a su nota 059-UIM-2023, la UIM indicó que: "...la misma era una comunicación que no tenía ninguna intención de nuestro Sindicato en que se constituyera parte del Expediente Oficial del EST-34/21 (Acumulado), por lo que no se le debió dar traslado a la ACP por razón de que en este proceso se cumplieron todas las etapas procesales que debían cumplirse hasta la audiencia. Vale hacer la acotación que, si bien es cierto que la nota fue dirigida a la Presidente de la JRL, la misma también fue remitida como copia a la ACP en clara muestra de transparencia y lealtad procesal." (f.2304)

Para la JRL el objeto fundamental de esta solicitud es que se desestime la opinión de la UIM, consistente en que las Secciones 26.01, 33.10, 33.15, 33.16 y 33.17 de la Convención Colectiva vigente deben pasar a formar parte de la nueva Convención Colectiva, toda vez que ello es contrario a las órdenes proferidas por la árbitro del caso ARB-04/21 en el laudo de octubre de 2021, confirmado por la Resolución de 7 de noviembre de 2022 de la Sala Tercera de la CSJ, que declaró que no es ilegal el laudo arbitral y su aclaración (Cfr. Fallo de 7 de noviembre de 2022); y que la JRL declare la pérdida del objeto litigioso en los procesos: EST- 42/21, Sección 10.08 Reconocimiento Único; EST-44/21, Sección 33.15 Recesos; EST-45/21, Sección 33.16 Observadores; EST-50-21 Sección 33.10 Períodos de Negociación; EST-51/21, Sección 33.17 Asistencia a las Sesiones de Negociación; EST-62/21 Sección 33.18

Salarios, Remuneraciones; y EST46/21 sobre la Sección XXXX Bono de Disponibilidad de Equipos, por haber sido objeto del pronunciamiento en el proceso de arbitraje ARB-04/21 y que se ordene el archivo de dichas causas de conformidad con el artículo 71 del Reglamento General de Procedimiento de esta JRL, que dice:

ARTÍCULO 41. Clases de actos de comunicación.

Los actos procesales de comunicación de la Junta de Relaciones Laborales serán:

Notificaciones: *Cuando tengan por objeto dar noticia de una resolución, diligencia o actuación. Las notificaciones pueden ser personales, institucionales o edictales.*

Citaciones: *Cuando determinen lugar, fecha y hora para comparecer y actuar.*

Oficios: *Para las comunicaciones con otras autoridades y funcionarios distintos a las partes en el proceso.*

Al revisar el Laudo Arbitral fechado 15 de octubre del año 2021, la JRL observa que la árbitro resuelve exhortar a la ACP "... de ser el mejor Empleador del país, tal cual lo ha desempeñado desde 1999 a la fecha, tomando en consideración la constitución nacional, la Ley Orgánica, todos los procesos, reglamentos, normativas y demás prácticas que han conllevado a que la ACP sea mundialmente destacada por su proceso efectivo de resolución de conflictos, de mantener la sana convivencia en la organización y de cuidar los intereses de los trabajadores tal cual lo hace un buen padre de familia." Advierte además a la ACP que revise las 38 secciones de la convención colectiva de la UIM brindando alternativas, utilizando clara terminología y brindando opciones que sean viables para una negociación colectiva, señalando que " el no utilizar léxico claro y comprensivo [sic] conlleva al estancamiento de cualquier tipo de negociación" y que es "evidente que hay una violación de políticas y procedimientos establecidos en la convención colectiva de la sección 33.08-formato de las propuesta y sección 33-09-preparación, intercambio y revisión de las propuestas ya que no hay temas de interpretación" porque "ambos artículos son claros y no dan pie a que se sobreentienda [sic] el uso de corchetes subrayados etc. Rescindir totalmente, es eliminar." (fs.2037-2038)

Además, en este Laudo Arbitral se convoca a ambas partes a sentarse a negociar de buena fe, tomado en cuenta que lo que una de las partes propone negociar no puede ser una imposición o restricción de derechos.

Este Laudo Arbitral fue aclarado por la árbitro, posteriormente, indicando que: "...las 38 secciones son violatorias de las secciones 33.08 y 33.09 de la convención colectiva vigente, por lo que se declaran ilegales dichas propuestas y deben ser eliminadas de la propuesta de negociación de la ACP" (subrayado de la JRL). Además, el laudo habla de exhortar a la ACP a que mantenga su postura como mejor empleador, advirtiendo que la terminología utilizada no es apropiada, ya que rescindir totalmente es eliminar. (f.2,241)

Como se ha mencionado, frente a la apelación de la ACP por ilegalidad del Laudo Arbitral de 15 de octubre de 2021, la resolución de la Sala Tercera de la CSJ de 7 de noviembre del año 2022 confirmó dicho laudo arbitral.

El objeto de este proceso de estancamiento es que la JRL resuelva los puntos estancados, es decir, aquellos en que las partes han agotado las negociaciones sin posibilidad de llegar a un acuerdo, estableciendo con carácter vinculante para ambas partes las cláusulas que formaran parte del nuevo convenio colectivo.

Para que proceda un proceso de estancamiento debe considerarse, evaluarse o determinarse que las negociaciones sobre determinados puntos están estancadas. Esta situación fue verificada por la JRL, y con motivo de esto se emitió la Resolución N°186/2022 de 20 de septiembre de 2022, en la que se declaró el estancamiento,

resolución que fue advertida de ilegal por la ACP e inadmitida por la CSJ mediante Resolución de 9 de noviembre de 2022. En ninguna parte del laudo arbitral se prohíbe que los puntos divergentes o en conflicto entre las partes que están llevando a cabo la negociación puedan ser resueltos a través del proceso de estancamiento, aspecto que la Ley Orgánica de la ACP establece en su artículo 113 como de competencia privativa de la JRL.

Más aun, lo manifestado por la árbitro en ningún momento puede considerarse como una ventaja para una de las partes para evitar que la economía procesal y las diligencias de resolución de conflictos que tiene atribuida la JRL pueda llevarse a cabo, porque considerar lo indicado por la ACP respecto al laudo arbitral implica que las secciones en cuestión deban ser extraídos de un proceso de estancamiento ya declarado, para que las partes vuelvan a una mesa de negociación, lo cual es contrario al objeto que persigue este tipo de procesos en el que estamos emitiendo la actual resolución y una etapa procesal ya agotada.

Es claro para la JRL que hay un estancamiento en todos los puntos de la negociación colectiva sometidos a la JRL, y esta JRL debe resolver la totalidad de los puntos sometidos a su consideración porque el propósito del proceso de estancamiento sería **nugatorio si la resolución del conflicto es solo parcial como pretende la ACP**. Por otro lado, es un contrasentido que una acción determinada como contraria a las reglas básicas de negociación, al mismo tiempo resulte favorable a la parte que ha contravenido estas reglas.

Por estas consideraciones, la JRL estima que no es viable lo observado por la ACP en su solicitud, y que no se configura la extinción parcial del proceso por pérdida del objeto litigioso y debe la JRL pronunciarse sobre todos los aspectos que fueron listados en la referida resolución que decretó el estancamiento, como en efecto lo hará a continuación.

2. CRITERIO DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES EN TORNO A LOS PUNTOS DE ESTANCAMIENTO SOMETIDOS A SU DECISIÓN

Previo al análisis del caso, es importante recordar a las partes que la intervención de la JRL en la elaboración de una convención colectiva de trabajo debe ser de forma extraordinaria en situaciones en las que se ha agotado toda posibilidad de solucionar el tema por las partes. Y esto es así porque la convención colectiva de trabajo es, entre otros elementos, una herramienta de ordenamiento de las relaciones laborales que nace de la autonomía de las partes de la relación de trabajo, generalmente por intermedio de sus representaciones. Es decir, la convención colectiva está llamada a regular las relaciones de trabajo que unen a las partes, y son ellas las que mejor saben cuál es la manera más adecuada para establecer el contenido de esa regulación.

El trabajo es una actividad dinámica y la negociación colectiva es la ventana que permite regular las actividades y formas de trabajo por sus propios protagonistas. La libertad sindical y de asociación y el ejercicio de la negociación colectiva, tal como está reconocido a nivel constitucional y legal es un derecho, pero también una oportunidad que tienen las partes para entablar un diálogo constructivo; es el espacio natural del ejercicio de la autonomía de las organizaciones y los representantes de los trabajadores y el ámbito ideal para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas para mejorar su oferta de servicios.

Un primer aspecto para considerar en este tipo de solicitudes, es que aun cuando tienen lugar dentro de un proceso de negociación, a diferencia de los procesos de disputa sobre negociabilidad en el que las partes presentan a la JRL argumentaciones, puntos de derecho y pruebas tendientes a demostrar que un **“tema”** es negociable de conformidad con el Artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, en los procesos de estancamiento esta determinación de negociabilidad ha sido superada, las partes ya se encuentran negociando y por ello el alcance del pronunciamiento de la JRL se circunscribe al análisis de las propuestas y la redacción

de la cláusula contractual que ha de regir entre las partes durante la vigencia del contrato colectivo respectivo —si así lo considera viable— estimando para ello cualquiera de las dos mejores ofertas intercambiadas en la mesa de negociación, o formulando la redacción que considere apropiada para resolver el punto estancado.

Para este propósito, aun cuando la solicitud de resolución provenga de una sola parte, corresponde a ambos negociadores, en este caso la UIM y la ACP, proveer a la JRL toda la información que contribuya a ilustrarla. Así pues, la actividad procesal de las partes debe estar destinada a explicar todas las circunstancias, motivos, fundamentos y pruebas que respalden su propuesta o contrapropuesta de negociación.

Conviene subrayar que la resolución de un estancamiento no atiende a **cómo** se desarrollaron las negociaciones, sino **qué** está en la mesa de negociación y **por qué** se justifica su regulación, reiterando que le corresponde a la JRL establecer, en caso de ser viable, las disposiciones contractuales con las cuales las partes en el convenio colectivo de trabajo alcanzan el acuerdo general e integral que regula su relación de trabajo.

De acuerdo con sus funciones, corresponde a la JRL atender el fondo de esta solicitud acumulada, y es oportuno manifestar que, para el análisis de todos los aspectos contenidos en el expediente, estima pertinente que, de inferirse posiciones cercanas de las partes en sus ofertas y contraofertas, la redacción final de las cláusulas respectivas considerará este consenso no expresado por las partes. En los puntos del estancamiento que se refieren a situaciones consensuadas y reguladas previamente en el convenio colectivo recién expirado, la JRL analizará las propuestas y contrapropuestas, los argumentos y pruebas de las partes que justifiquen modificar la redacción de la cláusula, de considerarse justificada, se estimará cual es la redacción más apropiada para la cláusula en examen. En caso de no justificarse y/o probarse la necesidad de esa modificación, la JRL considerará renovar la vigencia de las cláusulas manteniendo el *statu quo*, partiendo del criterio de que las partes en el pasado lograron acuerdos que fueron implementados y que no involucrarían mayores cambios en la organización administrativa de la ACP, y tampoco afectan la ejecución del trabajo, por ser condiciones habituales que no necesitan ser implementadas.

Por otro lado, en aquellos casos en los que las partes no han logrado acercar sus posiciones de negociación y que no atienden a condiciones de trabajo previamente reguladas, examinando las ofertas y contraofertas de negociación presentadas en la mesa, los argumentos y pruebas, la JRL determinará la necesidad de la implementación de la regulación que se trata y, en caso de ser necesaria, escogerá o formulará la cláusula contractual que a su juicio resulte apropiada para resolver el punto estancado, en caso contrario, la cláusula no será incluida en la redacción del convenio.

Por razones de orden lógico, cada asunto de la negociación será tratado individual e integralmente, respetando el orden en que la parte solicitante ha presentado su solicitud.

1. SECCIÓN XXX1 EXCESOS DE TURNOS NOCTURNOS

En esta Sección la UIM solicitó el establecimiento de una remuneración adicional de cuatro (4) horas extraordinarias cuando el turno nocturno (00:00-08:00 horas) exceda un máximo de siete (7) días por mes.

La última mejor oferta que refleja la posición de las partes frente a este tema es la siguiente:

PROPUESTA REVISADA #2 DE UIM - 9 de febrero de 2021

La ACP hará un esfuerzo por asignar a un trabajador a un máximo de siete días por mes, en turnos de 0000-0800 horas. De excederse el número de turnos de

0000-0800 horas, la ACP pagará una remuneración adicional equivalente de cuatro (4) horas extraordinarias por cada día adicional (f.17).

POSICIÓN DE UIM

Según explica el representante exclusivo (RE) en la solicitud, "... lo normal de las rotaciones de turnos nocturnos de los trabajadores en esta unidad negociadora es 7 días al mes de turno de medianoche o sea 00:00-08:00, por lo tanto, la UIM está solicitando una remuneración adicional en el evento que la ACP le asigne a un trabajador trabajar turnos nocturnos programados de 0000-08000 por más de siete días." (Cfr. f.4 reverso).

Durante la investigación y reuniones preliminares la UIM destacó que "...durante el mes todos los trabajadores trabajamos turnos rotativos y son 7 días. Si se pasan de esos 7 días la UIM aspira a que se le pague una bonificación al trabajador" (f.1782)

Las pruebas aportadas por la UIM para esta Sección son las propuestas y contrapropuestas intercambiadas durante la negociación. También adujo normativas como la Constitución Política, la Ley Orgánica de la ACP, el Reglamento de Relaciones Laborales, Reglamento de Administración de Personal, la Convención Colectiva y todas las normas del régimen especial de la ACP. (fs.7-23).

CONTRAPROPUESTA #1 DE ACP - 31 de marzo de 2021

La ACP objeta la incorporación de la nueva sección propuesta por la UIM como Sección XXX1 - EXCESO DE TURNOS NOCTURNOS, toda vez que la programación de los horarios en turnos rotativos incluye guardias nocturnas lo cual es parte de las condiciones usuales y propias del puesto y en las que se desempeñan regularmente los trabajadores cubiertos por la UIM. Además, las operaciones son de tal naturaleza que a menudo exigen que los horarios de trabajo se adapten a acontecimientos no predecibles y cuando surgen urgencias o situaciones que no son predecibles, se realizan cambios a los horarios programados de las semanas básicas de trabajo, dándole al trabajador el tiempo máximo posible de aviso previo a los cambios, según lo permitan las circunstancias. La programación de horarios es la necesaria para atender las demandas operativas del Canal de Panamá y cumplir con el mandato constitucional de brindar un servicio seguro, continuo, eficiente y rentable, por tanto, el régimen laboral especial ya contempla las debidas remuneraciones y compensaciones adicionales para retribuir al trabajador que labora turnos rotativos (f.18).

POSICIÓN DE ACP

Señala la ACP que la programación de horarios semanales, la cual contempla los días de descanso obligatorio en cada semana básica de trabajo, es la necesaria para atender las demandas operativas del Canal, además de cumplir con el mandato constitucional de brindar un servicio seguro, continuo eficiente y rentable y, por tanto, el régimen laboral especial de la ACP ya contempla las debidas remuneraciones y compensaciones adicionales para retribuir al trabajador que labora turnos rotativos.

Entre otros aspectos, la ACP destacó que "... al momento que un solicitante aplica a un puesto dentro de la ACP por voluntad propia y sin coerción alguna, decide colocar en su solicitud de trabajo, si eligen trabajar turnos rotativos, fines de semana, tiempo parcial o completo, en que área geográfica y el tipo de contratación, ya sea temporal con opciones de tiempo o de forma permanente." Explicando que el deber constitucional y el derecho de asignar trabajo, consagrado en la Ley Orgánica y en el Reglamento de Relaciones Laborales (RRL), le otorga a la ACP la responsabilidad de programar al personal en aras de asegurar la eficacia y eficiencia en sus operaciones (fs.1,190 reverso, 1191).

Señaló también que el Manual de Personal de la ACP, Capítulo 820, numeral (2) (c) 3 a, establece que algunas operaciones son de tal naturaleza que a menudo exigen que los horarios de trabajo se adapten a acontecimientos impredecibles y que cuando surgen urgencias o situaciones impredecibles se pueden aprobar cambios a los horarios de las semanas básicas de trabajo programados, los cuales incluyen cambios en las secuencias de rotación. (f.1191)

Durante la fase de investigación también la ACP se refirió a la aspiración de la UIM, reiterando que "...el régimen laboral especial ya contempla pago de sobretiempo, compensaciones por trabajar...", "...inclusive retenciones cada vez que esa persona cambie esos turnos y se le suspende las rotaciones, también tiene derecho a cobrar sobretiempo si es que esos cambios se dan en sobretiempo e incluso si se le altera su horario después de las 72 horas tienen también derecho a cobrar otras compensaciones, para nosotros es un doble pago." (f.1790)

CONCLUSIÓN

Esta es una Sección nueva presentada por la UIM, para el establecimiento de un límite a las asignaciones de trabajo en la jornada de trabajo de turnos nocturnos **más allá de lo usual o acostumbrado**, para los miembros de la unidad negociadora que se desempeñan en turnos rotativos.

Los turnos y horarios de trabajo están contemplados en el Manual de Personal de la ACP en su Capítulo 810, Subcapítulo 2, en el cual se establecen algunas normativas aplicables a la situación que se analiza.

El **Subcapítulo 2. Jornadas de Trabajo** define la **Jornada de Tiempo Completo por exigencias operacionales**, aquella que consta como mínimo de ocho (8) horas diarias, cuarenta (40) horas semanales, en la semana administrativa de trabajo.

En tanto que el **Subcapítulo 3. Turnos y Horarios de Trabajo**, en el numeral (2), trata las **Operaciones por Turnos**, dicha norma establece:

(2) Operaciones por Turnos.

(a) Asignación a turnos rotativos. La asignación de los empleados para trabajar en los distintos turnos debe hacerse de manera equitativa, en donde se procura igualdad de oportunidad a todos los empleados que realicen trabajos similares para que trabajen en todos los turnos. Siempre que sea factible, se tomará en consideración las solicitudes de empleados para trabajar turnos específicos, pero no se dará preferencia a estos empleados cuando la misma resulte en detrimento de otros empleados que no reciben la misma consideración. En casos de urgencia y cuando existen circunstancias impredecibles que justifiquen un cambio, se pueden cambiar los horarios de trabajo de conformidad con el numeral (2)(c)3 a de este subcapítulo.

Por su parte, el numeral 2 (c) 3 establece:

(c) Cambio en los horarios de la semana básica de trabajo establecidos.

...

3. *Independientemente de lo expresado arriba, los horarios de la semana básica podrán ser cambiados bajo las siguientes circunstancias, en cuyo caso el tiempo se anota de manera consecuente con el turno cambiado y con la manera en que realmente se trabajó:*

a. *Algunas operaciones son de tal naturaleza que a menudo exigen que los horarios de trabajo se adapten a acontecimientos impredecibles, tales como el arribo y la salida de buques. Cuando surgen urgencias o*

situaciones impredecibles se pueden aprobar cambios a los horarios de las semanas básicas de trabajo programados y anunciados con menos de 72 horas de anticipación y/o por períodos de dos o menos semanas administrativas de trabajo consecutivas. A cada empleado que participa en una operación así designada se le notificará que su horario, por períodos cortos de tiempo, está sujeto a cambio sin un tiempo de aviso previo. Sin embargo, se garantizará a dichos empleados que tales desviaciones de horarios de trabajo semanal básicos se realizarán únicamente cuando sea necesario y que se les dará el tiempo máximo posible de aviso previo a los cambios, según lo permitan las circunstancias.

Luego de considerar detenidamente las pruebas y los argumentos presentados por las partes, la JRL es del criterio que, en general, la propuesta de UIM debe ser analizada y brinda la mejor base para resolver el punto estancado.

Los turnos rotativos forman parte de la condición de trabajo de los ingenieros marinos. Lo anterior, subrayando que las reglas aplicables establecen los cambios de jornada u horario, como situación de excepción (por situaciones impredecibles o urgencias) y que tanto el Manual de Personal como la propia convención colectiva definen y establecen ciertas pautas o reglas para garantizar la existencia de un equilibrio en cuanto a las asignaciones de los horarios y/o jornadas de trabajo.

El Artículo 31 del Convenio Colectivo vigente de la UIM establece lo siguiente:

SECCIÓN 31.01 - OPERACIONES DE TURNO/GUARDIA

El establecimiento de semanas de trabajo y la programación de guardias permanentes de los ingenieros de máquina que trabajan turnos será reglamentado por el Capítulo VIII del Reglamento de Administración de Personal, esta convención colectiva y el Manual de Personal.

a. Definiciones.

(1). *Un turno: Se define como una jornada de trabajo de un mínimo de ocho (8) horas dentro de un período de veinticuatro (24) horas, en unidades donde la semana de trabajo básica de los trabajadores podría ser objeto de variaciones en intervalos más o menos regulares.*

(2). *Jornada de Tiempo Completo por exigencias operacionales: La jornada de tiempo completo consta de ocho (8) horas diarias, cuarenta (40) horas semanales, en la semana administrativa de trabajo. La semana administrativa comienza el día domingo a las 0000 horas y termina el sábado a las 2400 horas. Ésta debe tener dos (2) días libres consecutivos, excepto cuando los días libres sean domingo y sábado en diferentes semanas administrativas pero que resultan ser días consecutivos.*

(3). *Guardias permanentes: **Asignación de un trabajador a una rotación de turnos específicos, que siga una secuencia uniforme en la rotación durante un período de tiempo, de forma tal que éste tenga la oportunidad de trabajar todos los turnos rotativos, y así disfrutar una vida familiar digna adaptada a su realidad laboral.***

(4). *Rotación: **Secuencia uniforme y repetitiva** de cambios de turnos.*

(5). *Las jornadas y los turnos de trabajo se fijarán de modo que **no causen variaciones indebidas en el número de horas destinadas por los trabajadores al descanso, comida y vida familiar.** Los turnos serán dados en la medida en que la operación lo permita, de una manera fija a cada*

trabajador, de manera que éste rote de una forma estable y pueda programar su tiempo de ocio.

(6) ...” (énfasis de la Junta)

Las regulaciones supra citadas establecen la forma en que las asignaciones de trabajo deben ser establecidas, y las situaciones de excepción a la regla general respecto a una secuencia uniforme de las que tratan las normas aplicables. En este sentido la Junta es del criterio que cualquier asignación que no se ejecute acorde a las normativas arribas señaladas, contraviene los principios allí dispuestos.

Debe indicar esta JRL, que cuando hablamos de asignaciones de trabajo, necesariamente debemos referirnos al componente de la programación de asignaciones de trabajo **y es que no es lo mismo una asignación programada de trabajo nocturno, que aquella asignación que se hace en virtud de una urgencia.** La programación de las necesidades operativas compete a la ACP, que es quien conoce las proyecciones de tránsito y los recursos que requiere un tránsito en cuanto a personal y equipos flotantes o de cualquier naturaleza. En este sentido la asignación del trabajo que comprende la programación del trabajo, como facultad privativa de la ACP según el Artículo 100 de su Ley Orgánica, depende exclusivamente de la organización de la Administración y no hace justicia que los trabajadores se vean afectados por la falta de previsión **respecto a las necesidades usuales de la operación.**

Cuando a un trabajador se le programa a trabajar jornadas nocturnas más allá de lo usual o acostumbrado, la JRL considera viable el pago de una compensación, que no debe ser entendida como remuneración si no como una penalización, que tiene el propósito de salvaguardar las horas de descanso y la rotación de los turnos, y con ello garantizar que se cumpla con el principio que estas rotaciones no causen variaciones indebidas en el número de horas destinadas por los trabajadores al descanso, comida y vida familiar, tal y como está dispuesto en las normas vigentes. (Artículo 31 de CC, Manual de Personal)

La JRL es de la opinión que aun dentro del escenario de que los ingenieros de máquina son trabajadores rotativos, como en efecto lo son, esta rotación tiene que ser ajustada de manera tal que el trabajador “...tenga la oportunidad de trabajar *todos los turnos rotativos*, y así disfrutar una vida familiar digna adaptada a su realidad laboral.” Para arribar a esta conclusión la JRL también toma en consideración lo expuesto por el doctor Leonardo Serra en su publicación *Trabajo en turnos, privación del sueño y sus consecuencias clínicas y medicolegales*, en la Revista Médica Las Condes, volumen 24, número 3, mayo de 2013: “Las consecuencias más directas del trabajo en turno son la somnolencia, fatiga, alteración cognitiva y alteración del sueño (...), y esto conlleva serias implicancias en las áreas de rendimiento laboral y accidentabilidad. Los episodios de sueño involuntario son más frecuentes durante los turnos de noche (especialmente entre las 3-6 am), con mayor riesgo de accidentes vehiculares, de aviación o industriales (...). Se ha reportado un riesgo 3 veces mayor de accidentabilidad en trabajadores de turnos versus quienes trabajan de día (22), con accidentes no sólo laborales sino también en el trayecto a casa (...).”¹

De allí que en cuanto a la aspiración de la UIM la JRL considera que la misma se encuentra justificada y por ello procederá a su inclusión con base en la siguiente redacción:

SECCIÓN XXX1 EXCESO DE TURNOS NOCTURNOS

La ACP hará un esfuerzo por asignar a un trabajador a un máximo de siete (7) días por mes, en turnos de 0000-0800 horas. De excederse el número de turnos de 0000-0800 horas, la ACP pagará una

¹ Serra, L. Trabajo en Turnos, Privación de Sueño y sus Consecuencias Clínicas y Médicolegales, en la Revista Médica Las Condes, Volumen 24, Número 23, Mayo de 2013.

remuneración adicional equivalente de cuatro (4) horas extraordinarias por cada día adicional.

2. SECCIÓN XXX2 GUARDIAS DE RELEVO

Esta es una nueva Sección propuesta por la UIM, que gestiona una compensación adicional en aquellos casos que por razones operacionales se requiera cambiar el turno a los ingenieros asignados a las guardias de relevo.

La última mejor oferta de la UIM se lee:

PROPUESTA REVISADA #2 DE UIM - 11 de febrero de 2021

La ACP hará un esfuerzo de mantener los turnos de las Guardias de Relevo según lo descrito en el artículo 31. Cuando por razones operacionales se requiera cambiar el turno a los ingenieros asignados a las Guardias de Relevo, la ACP pagará una remuneración adicional de cuatro (4) horas extraordinarias.

POSICIÓN DE UIM

La aspiración de la UIM es que la ACP reconozca y acuerde lo solicitado en esta Sección, ya que lo normal de las rotaciones de turnos de las guardias de relevo están establecidas en el artículo 31 de la convención colectiva, por lo tanto, la UIM está solicitando una remuneración adicional en el evento de que la ACP les cambie el turno a los trabajadores asignados a las guardias de relevo; que esta situación de trabajar turnos distintos en una semana crea un desbalance en el organismo y puede acarrear problemas de sueño u otras afectaciones (f.1,782).

Las pruebas aportadas por la UIM para esta Sección son las propuestas y contrapropuestas ²intercambiadas durante la negociación. También adujo normativas como la Constitución Política, I³a Ley Orgánica de la ACP, el Reglamento de Relaciones Laborales, el Reglamento de Administración de Personal, la Convención Colectiva y todas las normas del régimen especial de la ACP. (fs.42-59).

Por su parte, la ACP en su última mejor oferta objetó la incorporación de esta cláusula; el texto de su contrapropuesta es como sigue:

CONTRAPROPUESTA #1 DE ACP - 31 de marzo de 2021

La ACP objeta la incorporación de la nueva sección propuesta por la UIM como Sección XXX2- GUARDIAS DE RELEVO, toda vez que las operaciones son de tal naturaleza que a menudo exigen que los horarios de trabajo se adapten a acontecimientos no predecibles. Cuando surgen urgencias o situaciones que no son predecibles, se realizan cambios a los horarios programados de las semanas básicas de trabajo, dándole al trabajador el tiempo máximo posible de aviso previo a los cambios, según lo permitan las circunstancias. Estas condiciones son las usuales y propias de los puestos en los que se desempeñan regularmente los trabajadores cubiertos por la UIM. La programación de horarios es la necesaria para atender las demandas operativas del Canal de Panamá y cumplir con el mandato constitucional de brindar un servicio seguro, continuo, eficiente y rentable, por tanto, el régimen laboral especial ya contempla las debidas remuneraciones y compensaciones adicionales para retribuir al trabajador que labora turnos rotativos.

POSICIÓN DE ACP

La ACP cuestionó la incorporación de esta nueva Sección de la convención colectiva, toda vez que las operaciones regulares del Canal exigen que los horarios de trabajo que adopten acontecimientos no predecibles y cuando surgen urgencias o situaciones que no son predecibles, se adecúen a los horarios programados de las semanas

básicas de trabajo, procurando darle al trabajador el tiempo máximo posible de aviso previo a los cambios, según lo permitan las circunstancias. Estos cambios son usuales y propios de los puestos en los que se desempeñan regularmente los trabajadores cubiertos por esta unidad negociadora y, por tanto, no cabe pretender un beneficio económico aprovechándose de tales situaciones.

En adición, la ACP destaca que el régimen laboral especial de la ACP ya contempla las debidas remuneraciones y compensaciones adicionales para retribuir al trabajador que labora en su normativo, que se suman a otras compensaciones por cambios de horario, que ya están pactadas en esta convención colectiva y que se pagarían concurrentemente (Cfr. f.1191 reverso).

CONCLUSIÓN

Esta Sección trata de una cláusula nueva con la que el Sindicato aspira obtener una remuneración adicional correspondiente a cuatro (4) horas extraordinarias cuando por razones operacionales se **modifique el turno** a los miembros de esta unidad negociadora que laboran en las Guardias de Relevó.

Según explica la UIM, lo normal es que las rotaciones de los turnos de trabajo se verifiquen de acuerdo con el Artículo 31 del convenio. Esta solicitud se acompañó de las propuestas y contrapropuestas intercambiadas entre las partes, y como argumentación de apoyo a su aspiración la UIM señaló que "...que esta situación de trabajar turnos distintos en una semana crea un desbalance en el organismo y puede acarrear problemas de sueño u otras afectaciones." Durante las reuniones previas la UIM también explicó que, "una guardia de relevó es que unos trabajadores trabajan en horarios de lunes a viernes, póngase que lunes de 4 a 12, el martes 8 a 4 y los otros días son diferentes turnos. Bueno, esos trabajadores se programan anualmente por su horario. La UIM aspira a que la ACP pague 4 horas extraordinarias por cada cambio de turno en las guardias de relevó, porque ya se encuentra la guardia estipulada, cada vez que lo cambien que se le pague una compensación de 4 horas extraordinarias." (f. 1,782)

En torno a este punto intervienen los mismos elementos ya explicados con relación al punto anterior; la UIM explicó cómo se programa y se asigna el trabajo regularmente, las guardias de relevó mantienen diferentes turnos en una misma semana de trabajo.

El trabajador cuando se le programa una asignación conoce con antelación y puede programar sus actividades laborales y personales con base en esa programación, cuando una de estas asignaciones programadas cambia, colateralmente se afecta no solo el turno de trabajo, sino también sus actividades personales y familiares. En este sentido, la compensación adicional que solicita UIM, a criterio de esta JRL también es una penalización que busca garantizar que el trabajador goce de certeza en cuanto a sus horarios y jornadas laborales aun dentro de los esquemas de trabajo propios de las guardias de relevó, estos elementos permiten evaluar la aspiración del RE contenida en esta Sección, sustentando la inclusión de esta cláusula en el convenio colectivo, la cual será incorporada así:

SECCIÓN XXX2 GUARDIAS DE RELEVO

"La ACP hará un esfuerzo de mantener los turnos de las Guardias de Relevó según lo descrito en el artículo 31. Cuando por razones operacionales se requiera cambiar el turno a los ingenieros asignados a las Guardias de Relevó, la ACP pagará una remuneración adicional de cuatro (4) horas extraordinarias"

3. SECCIÓN XXX5 PRIMA POR CAMBIO EN EL METABOLISMO

En esta Sección la UIM procura que la ACP reconozca una prima equivalente a 3.5 veces el salario básico por hora del ingeniero cada vez que se encuentre realizando inspección durante la hora del desayuno, almuerzo o cena.

La última mejor oferta de UIM se lee así:

CONTRAPROPUESTA #1 DE UIM - 13 de mayo de 2021

Las funciones de inspección de las embarcaciones en las aguas del Canal de Panamá, que realizan los ingenieros marinos de nuestra Unidad Negociadora en beneficio de las operaciones del Canal de Panamá, no permiten comer a tiempo, ocasionando un desbalance en el metabolismo del organismo, generando dificultad para la pérdida de peso y aumento de la masa corporal, afectando la salud del trabajador. Por tal razón, la ACP compensará al trabajador con una Prima equivalente a 3.5 veces el Salario Básico por hora del Ingeniero, cada vez que se encuentre realizando inspección durante la hora de desayuno (05:00-0700), almuerzo o cena (mitad de turno), en adición a todas las demás remuneraciones a las que el ingeniero tenga derecho.

POSICIÓN DE UIM

La UIM es de la posición que debe reconocerse y acordarse lo solicitado en esta Sección, que es para que los trabajadores practiquen buenos hábitos de alimentación; producto de las operaciones del Canal y las funciones de inspección de los ingenieros inspectores no se podrá comer las comidas a las horas establecidas y se creará un desbalance en el metabolismo (cfr. folio 72 reverso).

Durante la audiencia del caso también manifestó que su propuesta se enfoca en la necesidad de promover la buena salud de los trabajadores.

En tanto que en la fase de investigación UIM señaló que: “aspira a que se pague 3 punto veces el salario básico por hora del ingeniero cuando realiza inspecciones durante su hora de desayuno, almuerzo o cena. ¿Qué quiere decir? Mire que estamos hablando exclusivamente de los Inspectores. Los Inspectores cuando van a realizar inspecciones en las embarcaciones en tránsito no llevan lonche y la norma en la ACP para que las embarcaciones puedan dar lonche, tienes que estar más de 4 horas a bordo de la embarcación. Entonces eso les crea a muchos de los Inspectores... puede caer en lo que es un problema de estómago que, por cierto, habrá muchos que ya tienen eso. Entonces, en vista de que no se puede controlar, nosotros aspiramos a una compensación en ese asunto.” (f.1783).

Las pruebas aportadas por la UIM para esta Sección son las propuestas y contrapropuestas intercambiadas durante la negociación. También adujo normativas como la Constitución Política, la Ley Orgánica de la ACP, el Reglamento de Relaciones Laborales, el Reglamento de Administración de Personal, la Convención Colectiva y todas las normas del régimen especial de la ACP (fs.74-92).

CONTRAPROPUESTA #1 DE ACP - 11 de febrero de 2021

La ACP objeta la incorporación de la nueva Sección propuesta por la UIM como Sección XXX5 - Prima por Cambio en el Metabolismo, dado que contiene afirmaciones inexactas en cuanto a imputar ciertas responsabilidades a la ACP en función de la salud del trabajador, contra las cuales la UIM justifica cierta compensación. En ese sentido, la ACP no compensa ni patrocina medidas que promuevan el deterioro de la salud. Todos los trabajadores de la ACP tienen la obligación de mantener una condición física que les permita realizar sus funciones de una manera eficiente y segura, y son responsables de ejercitarse y practicar buenos hábitos de alimentación y vida sana.

POSICIÓN DE ACP

Por su parte, la ACP sustentó su posición en que la naturaleza de las funciones y de los turnos rotativos que son condiciones de trabajo de los ingenieros inspectores, estos ya cuentan con veinte (20) minutos pagos dentro de sus ocho (8) horas de trabajo para que puedan ingerir sus alimentos en el momento que el trabajador, a su discreción, lo determine oportuno en función de no afectar las operaciones. Con relación a los turnos rotativos es también importante destacar que al momento de que un solicitante aplica a un puesto dentro de la ACP por voluntad propia se compromete a trabajar tú no rotativos por tanto y en consecuencia es también responsable de asumir buenas prácticas alimenticias cónsonas con dichas condiciones de trabajo. (cfr.1192)

Igualmente, durante la etapa de investigación la ACP recalcó que: "...la ACP no compensa ni patrocina medidas que promuevan el deterioro de la salud, ellos lo que están pidiendo es que les pague por dañarles el metabolismo. Nosotros lo que promovemos es los buenos hábitos, todos los trabajadores de la ACP tienen la obligación de practicar buenos hábitos alimenticios y mantener una condición física que les permita realizar sus funciones de una manera eficiente. En adición, nada le impide a un trabajador llevar su lonche a bordo como lo hacen todos, absolutamente todos los trabajadores que trabajan a bordo de equipos y naves y buques de la Autoridad del Canal de Panamá; no solamente es una práctica de ellos, sino que se les aplica a todos los trabajadores de la Autoridad del Canal de Panamá en las mismas condiciones." (f.1790)

CONCLUSIÓN

Revisadas cuidadosamente las propuestas y contrapropuesta de esta Sección, la JRL concluye que el RE no ha demostrado la necesidad de cambio al *statu quo*. Como se explicó al inicio de esta Decisión, la parte que procure realizar un cambio en el convenio colectivo tiene la carga de convencer que dicho cambio es razonable, necesario o justificado.

En lo que a esta sección se refiere, la UIM no explicó o estableció los argumentos que respaldan su propuesta, tampoco aportó evidencias o pruebas idóneas, un estudio, por ejemplo, destinadas a establecer una conexión entre la forma de desempeñar el trabajo, en este caso las inspecciones, como factor desencadenante o coadyuvante en el cambio en el metabolismo de este grupo de trabajadores.

En otro orden de ideas, la finalidad expuesta por el Sindicato de que la Sección XXX5 Prima por Cambio en el Metabolismo, relacionada con la necesidad de promover la buena salud de los trabajadores no es congruente con la prima que se solicita, si la finalidad es promover la buena salud de los trabajadores a criterio de esta JRL, la aspiración del Sindicato podría estimarse en la medida que se refiera a herramientas que faciliten ese objetivo.

Dicho lo anterior, ante la ausencia de elementos fundamentales que sustenten esta aspiración del RE, la JRL no considerara viable la inclusión de esta regulación en la convención.

4. SECCIÓN XXX3 INICIO DE NEGOCIACIONES EN BASE A INTERESES.

Esta Sección trata de lo que debe contener una solicitud de negociación en base a intereses, el tiempo que tiene la contraparte para contestar la solicitud, el tiempo para iniciar la negociación después de la aceptación.

La última mejor oferta de UIM indicó:

CONTRAPROPUESTA #2 DE UIM - 8 de abril de 2021

- a. El procedimiento de negociación con base en intereses se fundamenta en el numeral 3 del artículo 102 de la Ley Orgánica.
- b. Las negociaciones se desarrollarán de acuerdo a las disposiciones de la sección tercera del capítulo VI del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP y esta Convención Colectiva.
- c. La negociación con base en intereses iniciará dentro de los diez (10) días calendario posterior a la solicitud de negociación presentada por una de las partes, siempre y cuando dicha solicitud de negociación esté fundamentada en el artículo 102, numeral 3 de la Ley Orgánica de la ACP.
- d. Las partes podrán acordar un término diferente al aquí establecido para la negociación en cuestión, dependiendo del tema que se vaya a negociar.

POSICIÓN DE UIM

La UIM señaló que procura que la ACP reconozca y acuerden lo solicitado en esta Sección. En vista de que esa misma Sección Tercera del Capítulo VI del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, en su Artículo 66 establece que las negociaciones deben iniciarse dentro del término establecido en la convención colectiva. (f.105 reverso)

Las pruebas aportadas por la UIM para esta sección son las propuestas y contrapropuestas intercambiadas durante la negociación. También adujo normativas como la Constitución Política, la Ley Orgánica de la ACP, el Reglamento de Relaciones Laborales, el Reglamento de Administración de Personal, la Convención Colectiva y todas las normas del régimen especial de la ACP. (fs.107-125).

Por su parte, la contrapropuesta de la ACP es del siguiente tenor:

CONTRAPROPUESTA #1 REVISADA DE ACP-25 de febrero de 2021

- a. El procedimiento de negociación en base a intereses se fundamenta en el numeral 3 del artículo 102 de la Ley Orgánica.
- b. Las negociaciones se desarrollarán de acuerdo a las disposiciones de la sección tercera del capítulo VI del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP.
- c. La negociación en base a intereses iniciará dentro de los diez (10) días calendario posteriores a la solicitud de negociación presentada por una de las partes, siempre y cuando dicha solicitud de negociación esté fundamentada en el artículo 102, numeral 3 de la Ley Orgánica de la ACP.
- d. Las partes podrán acordar un término diferente al aquí establecido para la negociación en cuestión, dependiendo del tema que se vaya a negociar.

POSICIÓN DE ACP

El objeto de estancamiento en esta Sección es el literal b. de la Sección, el cual indica la normativa que establece el método para una negociación en base a intereses. La ACP propone una redacción que se ajusta específicamente a lo que establece el numeral 3 del Artículo 102 de la Ley Orgánica.

La ACP manifestó su solicitud de que se acoja su Contrapropuesta #1 Revisada del 25 de febrero del 2021, la cual atiende el interés didáctico de la UIM de tener un documento al cual la membresía pueda hacer referencia sin menoscabar el principio de legalidad.

En la investigación destacó que: "... en la negociación en base a intereses la ley es muy clara que solamente va a ser desarrollada por el Reglamento de Relaciones

Laborales, por esa razón es que nosotros entendemos que no debe aparecer nada más que aquello **que la ley sí nos obliga a incluir que es el término en el cual se iniciarán las negociaciones y eso es un mandato de la ley.**” (Énfasis de la JRL) (f.1789)

CONCLUSIÓN

Antes de decidir esta Sección, la JRL considera necesario referirse al caso NEG-08/21 que guarda relación con esta Sección del estancamiento. En aquel caso de **disputa sobre negociabilidad** la JRL atendió y resolvió la disputa sobre negociabilidad del **ARTÍCULO NUEVO XXX - NEGOCIACIÓN INTERMEDIA EN BASE A INTERESES**, proceso en el cual la JRL, mediante Decisión N°26/2022 declaró que existe el deber de la ACP de negociar la propuesta de la UIM para incluir en la nueva convención colectiva un procedimiento para la negociación en base a intereses, Decisión que la Sala Tercera de la CSJ revocó, indicando que la obligación de negociar queda sujeta a la utilización de un método de NBI (negociación basada en intereses) que será establecido en los reglamentos y no en la convención colectiva como lo propuso el Sindicato.

En orden de aclarar las situaciones que genere la interpretación de este fallo sobre la negociabilidad y su impacto en la presente decisión del proceso de **Resolución de Estancamiento en las Negociaciones**, es importante señalar que la Sección sometida a Decisión de la JRL es la Sección XXX3 del Artículo Nuevo, Sección **que no forma parte de la disputa sobre negociabilidad NEG-08/21 en referencia** y, por tanto, no es un asunto incluido en las decisiones tanto de la JRL como de la CSJ. Son situaciones relacionadas, pero el objeto del proceso de aquella disputa sobre negociabilidad NEG-08/21, no es el mismo que se trata en esta Sección del estancamiento.

Por no tratarse del mismo asunto, corresponde que la JRL proceda con el análisis y determinación de la Sección sometida a su decisión, precisando que las partes negociaron la Sección XXX3, consistiendo el único punto de disenso entre ambas propuestas la referencia a la convención colectiva incluida en la propuesta de la UIM, como sigue:

*b. Las negociaciones se desarrollarán de acuerdo a las disposiciones de la Sección Tercera del Capítulo VI del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP y **esta Convención Colectiva**.* (Énfasis de la JRL)

Siguiendo el criterio ya expuesto en líneas precedentes, observa la JRL que correspondía a la UIM establecer el fundamento de su aspiración, lo que no ocurrió con relación a este punto. Por ello, a criterio de esta JRL la propuesta de la ACP brinda el marco más razonable para el establecimiento de la cláusula propuesta, que además es coincidente con la cláusula contenida en el convenio colectivo vigente.

Por lo que la JRL determina que esta cláusula será incorporada al convenio colectivo así:

SECCIÓN XXX3 INICIO DE NEGOCIACIONES EN BASE A INTERESES

1. El procedimiento de negociación en base a intereses se fundamenta en el numeral 3 del Artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP.
2. Las negociaciones se desarrollarán de acuerdo con las disposiciones de la Sección Tercera del Capítulo VI del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP.
3. La negociación en base a intereses iniciará dentro de los diez (10) días calendario posterior a la solicitud de negociación presentada por una de las partes, siempre y cuando dicha solicitud de negociación esté fundamentada en el Artículo 102, numeral 3 de la Ley Orgánica de la ACP.

4. Las partes podrán acordar un término diferente al aquí establecido para la negociación en cuestión, dependiendo del tema que se vaya a negociar.

5. SECCIÓN XX09 INGENIEROS INSPECTORES DE LA UNIDAD NEGOCIADORA DE LOS INGENIEROS MARINOS.

De acuerdo con lo que especifica la UIM en su solicitud, esta Sección de la negociación colectiva se refiere a:

- Equipo de protección personal de los ingenieros inspectores, tipos específicos de protección en cuanto a casco de seguridad, chalecos salvavidas, botas, lentes, etc.
- Los equipos de trabajo que deben tener las estaciones de reporte de los ingenieros inspectores.
- El pago por parte de la ACP, por el uso de celular del personal del ingeniero inspector en el ejercicio de sus funciones.
- El tipo de capacitación que requieren los ingenieros inspectores de la unidad negociadora de los ingenieros marinos.
- La familiarización de los ingenieros inspectores en todos los equipos flotantes del Canal de Panamá.

La última mejor oferta de la UIM es como sigue:

CONTRAPROPUESTA #1 DE UIM - 10 de febrero de 2021

Debido a las funciones y responsabilidades de los ingenieros que realizan las inspecciones de los buques que transitan el Canal de Panamá, en donde trabajan en coordinación con el Capitán de Puerto, la Junta de Inspectores son los responsables de la inspección y evaluación de los buques que transitan por el Canal de Panamá y los que operan en las aguas del Canal; al igual son responsables de atender los buques que han estado involucrados en accidentes mientras estén en las aguas del Canal, para determinar posibles deficiencias, las cuales han podido contribuir a las causas del accidente y como personal crítico para las operaciones del Canal de Panamá, la ACP adicional a lo que establece este contrato, garantizará lo siguiente:

a) Equipo de Protección Personal

- **Chaleco salvavida** con las especificaciones siguientes:
Type V PFD - Commercial Inflatable.
Este equipo será reemplazado cada cinco (5) años.
- **Casco de seguridad** con las especificaciones siguientes:
MANTA 4, PASO28:2002
Marine safety helmet for mountaineers
EN 12492 : 2012
EN 16471 : 2014
Helmets for Wild Fire Fighting
EN 16473 : 2014
Helmets for Technical Rescue
CE 54- 62 cm or worker size.
- **Calzado de seguridad** con las especificaciones siguientes:
Polyurethane midsole, Oil and slip resistant polyurethane outsole, Padded collar, Full-grain leather upper, ASTM F2413 protective toe classification, ASTM F2413 static-dissipative standard, Fiberglass shank, Anti-Fatigue technology for all comfort, Antimicrobial treatment prevents growth of odor-causing bacteria, Weight: 2 pounds per pair for a size 10.
Este equipo de seguridad (2 pares) será reemplazado cada año en el mes de julio o cuando presente deterioro.

- **Capote para lluvia**, Pantalón y Chaqueta con las especificaciones siguientes: 2" *silver reflective tape*, CLASS 3, ANSI / ISEA 107 2015, *FITS OVER WORK CLOTHES*, Lime 2 piece Polyester / PU rainsuit, *jacket with tuckaway hood and waist pants, features black bottom, storm flap and drawing closure on pants.*
Este equipo de seguridad será reemplazado cada año en el mes de julio o cuando presente deterioro, aprobado por el supervisor o gerente.
- **Linterna de mano** a prueba de agua.
- **Detector de gases** (O, SOx, CO).
- **Maleta de trabajo.**
- **Lentes de seguridad** (claro y oscuro).
- **Guantes de seguridad** con las especificaciones siguientes: PU FIRST, 21 322 51 09, EN 420, EN 189 (4131).
- **Coverall** del tipo retardante a la llama.
La ACP proporcionará "coverall" de una fibra resistente a las llamas de forma inherente, de 5.5 oz x yd². La ACP hará una entrega única uniformes, cada año. Se reemplazarán uniformes, previa autorización del gerente responsable, solo cuando dicho uniforme se encuentre deteriorado por causas imputables al uso normal en el trabajo, 3 color azul y 2 color blanco con cinta reflectiva color plateado.
- **Cronómetro.**
- **Radio portátil.**
- **Equipo de doble protección auditiva** (tapones y orejeras).

b) Estación de Reporte.

- 2 Casilleros largos (alto) con ventilador.
- Lavadora.
- Secadora.
- Oficinas privadas y sus equipos de trabajo.
- Un sofá reclinable.
- Ducha y baño.
- Agua caliente.
- Teléfonos.
- Computador con acceso a internet e intranet.
- Aire acondicionado en todas las acomodaciones.
- Cocina equipada.

c) Estipendio por Uso de Teléfono Celular Personal.

La ACP otorgará un estipendio personal mensual de \$ 50.00 dólares (pago de voz y/o data) a los Inspectores de Naves en Tránsito, por el uso de su teléfono celular personal, para comunicación oportuna, continua y eficaz en el desempeño de las funciones oficiales en la capitanía de puerto de la Autoridad del Canal de Panamá. El otorgamiento se realizará bajo las normas vigentes del Manual de Finanzas y Administración, procedimiento MSF -99.030, de la Autoridad del Canal de Panamá.

d) Capacitación especializada para los Ingenieros Inspectores.

LAS PARTES acuerdan que se diseñará un programa de capacitación para los Ingenieros Inspectores. Dicho programa incluirá, sin limitarse a ellos, los siguientes temas:

- *Port State Control Course.*
- Barcos de Gas Natural Licuado.
- Barcos de Gas Petróleo Licuado.
- Curso de Barcos Petroleros.
- Curso de Barcos Quimiqueros.

- Convenios internacionales como: SOLAS (*Safety of Life at Sea*), Marpol y aquellos convenios internacionales que sean pertinentes a las funciones del Ingeniero Inspector.
- Fundamentos del Manual de Operaciones Marítimas y publicaciones de la ACP que sean aplicables a las funciones específicas de los Ingenieros Inspectores.
- Sistema de distribución de corriente eléctrica.
- Máquinas de combustión interna y sus componentes auxiliares.
- Sistemas de gobierno principal y auxiliar.
- Maquinaria de cubierta.
- Sistema de propulsión.
- Controles de máquinas de propulsión marina.
- Funcionamiento de *PLCs* y controladores digitales.
- Sistema de extinción de incendios.

Esta capacitación se les brindará a los Ingenieros Inspectores con la finalidad de mantenerse actualizados con los cambios en el campo marítimo y así poder ejercer sus funciones conforme indica la descripción de puesto.

Para el diseño del programa de capacitación, la ACP designará los expertos funcionales que contribuirán con la confección del programa, entre los cuales participará un Ingeniero Inspector. También se permitirá la participación de un representante del SINDICATO.

e) Familiarización en todos los Equipos Flotantes del Canal de Panamá.

- Draga de Succión
- Grúas Flotantes
- Draga de Cucharón
- Remolcadores
- Lanchas

f) Inspecciones Fuera del Istmo.

Las operaciones del Canal de Panamá requieren en algunos casos que se realicen inspecciones de las embarcaciones previo a su tránsito inaugural, estas inspecciones garantizan que el ingeniero se mantenga al día con las nuevas tecnologías, equipo, sistemas, maquinarias etc., de las nuevas construcciones. De tal manera el ingeniero se capacita y contribuye en la toma de decisión en la Capitanía de Puerto del Canal de Panamá y la Junta de Inspectores. Por lo tanto, cada vez que el ingeniero tenga que realizar una inspección fuera del Istmo, será compensado con una bonificación equivalente a 3.5 veces su *Salario Básico* por hora o fracción de una hora que trabaje el ingeniero fuera del Istmo. Esta bonificación se pagará en adición a cualquiera otra compensación a la que tenga derecho el trabajador.

POSICIÓN DE UIM

El RE señala que propuso esta Sección para asegurarse de que los ingenieros inspectores de la unidad negociadora de los Ingenieros Marinos estuvieran a la vanguardia y acorde a la protección que requieren los inspectores de embarcaciones como, por ejemplo, los inspectores de las sociedades clasificadoras.

Que los ingenieros inspectores se enfrentan a riesgos a bordo de las embarcaciones que no son propiedad de la ACP, y la ACP no puede controlar estos riesgos, por lo tanto, es necesario que los ingenieros inspectores tengan lo especificado en esta sección para que puedan desempeñar sus funciones dentro del marco de la seguridad (cfr. folio 140 reverso).

Durante la fase de investigación UIM también señaló lo siguiente: "... esta Sección nosotros lo que estamos solicitando es una remuneración adicional y estipendio adicional por temas varios de los Ingenieros Inspectores. Esta Sección lo que abarca desde ropa protectora hasta estipendio por el uso del celular. Es una Sección que se hizo exclusivamente para los Inspectores" (f.1779 s.)

Las pruebas aportadas por la UIM para esta Sección son las propuestas y contrapropuestas intercambiadas durante la negociación. También adujo normativas como la Constitución Política, la Ley Orgánica de la ACP, el Reglamento de Relaciones Laborales, el Reglamento de Administración de Personal, la Convención Colectiva y todas las normas del régimen especial de la ACP (f.142-162).

Por su parte, la contrapropuesta de la ACP se concreta así:

CONTRAPROPUESTA #2 DE ACP - 10 de febrero de 2021

La ACP objeta la incorporación de la nueva sección propuesta por la UIM como Sección XXXX- Ingenieros Inspectores de la Unidad Negociadora de los Ingenieros Marinos, toda vez que los asuntos propuestos en la misma, se encuentran contenidos en otras secciones de la Convención Colectiva o son prerrogativas de la Administración, a saber:

a) Equipo de protección personal: la evaluación del equipo de protección personal es un asunto de competencia de la Sección de Higiene y Seguridad Industrial (CHSH), quienes determinan su necesidad, tipo y especificación a través de un estudio de los riesgos y las funciones de un puesto.

b) Estación de reporte: se regirá por lo establecido en la Sección 15.01, la cual ya es parte de la nueva Convención Colectiva.

c) Estipendio por uso de teléfono celular personal: se regirá por lo establecido en la Sección 5.04, la cual ya es parte de la nueva Convención Colectiva.

d) Capacitación especializada para los ingenieros inspectores: se regirá por lo establecido en la Sección 14.01, la cual ya es parte de la nueva Convención Colectiva.

e) Familiarización en todos los equipos flotantes del Canal de Panamá: se da mediante inspección puntual de aquellos casos específicos que se presenten durante una situación particular de emergencia, seguridad y operación, y no requiere un curso de familiarización general.

f) Inspecciones fuera del Istmo: la propuesta de la UIM no considera contraprestación alguna respecto a los beneficios económicos a los cuales aspiran y no establece aporte o valor para justificar la participación de los Inspectores de Naves en Tránsito en estas inspecciones.

POSICIÓN DE ACP

LA ACP indicó que esta nueva Sección fue incluida como un interés de la UIM en su pliego inicial y contiene seis (6) literales de temas diversos de los Ingenieros Inspectores de la Unidad Negociadora de los Ingenieros Marinos.

Asimismo, indicó que el asunto objeto de estancamiento es la objeción de la ACP de incluir esta nueva sección como parte de la convención colectiva. La ACP objeta la incorporación de la nueva Sección por las siguientes razones:

i. La pretensión de la UIM en cuanto a agrupar a los Inspectores de Equipo Flotante y los Inspectores de Naves en Tránsito bajo una misma categoría de ingenieros inspectores es ambigua e improcedente, pues ambos puestos son diferentes en todo sentido y su propuesta no diferencia a cuál de ellas le resulta aplicable cada aspiración.

ii. Literal (a) Equipo de Protección Personal: La ACP en su facultad de establecer programas de control de riesgos y salud ocupacional evalúa todas sus actividades, incluyendo aquellas realizadas por los miembros de la Unidad Negociadora (UN) de los Ingenieros Marinos y proporciona los equipos de protección personal requeridos para todos sus trabajadores. Actualmente todos los miembros de la UN de Ingenieros Marinos reciben los equipos de protección personal requeridos para el desempeño de sus funciones diarias. La Sección de Higiene y Seguridad Industrial (CHSH) es la oficina idónea para determinar la necesidad, tipo y especificación de los equipos de protección personal a través de estudios y evaluación de las funciones de puesto y los riesgos asociados a dichas funciones. Por otro lado, el desarrollo de las especificaciones debe cumplir con criterios de amplia competencia.

iii. Literal (b) Estación de Reporte: Este asunto ya está totalmente desarrollado en la Sección 15.01 de la convención colectiva que expiró el 31 de diciembre de 2020, en la cual ninguna de las partes presentó como parte de sus propuestas iniciales para las negociaciones de la nueva convención colectiva. En consecuencia, y de acuerdo con lo estipulado en las reglas básicas de negociación, la Sección 15. 01 pasará en *roll over* a formar parte de la nueva convención colectiva, por lo que la ACP considera innecesario e ineficiente duplicar este asunto en esta nueva sección.

iv. Literal (c) Estipendio por el Uso de Teléfono Celular Personal: Este asunto ya está desarrollado en la Sección 5.04 de la convención colectiva que expiró el 15 de diciembre de 2020, y que ninguna de las partes presentó como parte de sus propuestas iniciales para las negociaciones de la nueva convención colectiva. En consecuencia y de acuerdo con lo estipulado en las reglas básicas de negociación, la Sección 5.04 pasará en *roll over* a formar parte de la nueva convención colectiva cuando se acuerde la misma, por lo que la ACP considera innecesario duplicar este asunto en una nueva sección.

v. Literal (d) Capacitación Especializada para los Ingenieros Inspectores: Este asunto ya está desarrollado en la Sección 14.01 que expiró el 31 de diciembre de 2020 y que fue traído por la UIM como parte de su propuesta inicial para las negociaciones de la nueva convención colectiva. La Sección 14.01 traída por la UIM fue acordada en la mesa el 3 de agosto de 2020. La ACP considera innecesario duplicar este asunto en la nueva convención colectiva. Además, determinar la necesidad y el tipo de capacitación de los trabajadores es un derecho y facultad privativa de la ACP.

vi. Literal (e) Familiarización en Todos los Equipos por parte del Canal de Panamá: No es una función regular de los Inspectores de Naves en Tránsito atender los equipos flotantes de la ACP, sino que tal responsabilidad recae íntegramente sobre los Inspectores de Equipo Flotante. En todo caso y salvo situaciones extraordinarias, la participación de un inspector de naves en tránsito en situaciones que involucran a equipos flotantes de la ACP se podría dar mediante inspección puntual expresamente requerida por el CPC, de aquellos casos específicos que se presenten durante una situación particular de emergencia seguridad y operación de un equipo flotante de la ACP y no requiere y mucho menos da oportunidad a un curso de familiarización general. Además, la necesidad y tipo de capacitación de los trabajadores es un derecho y facultad privativa de la ACP.

vii. Literal (f) Inspecciones Fuera del Istmo: No es una función regular de los Inspectores de naves en tránsito atender inspecciones fuera del Istmo, sino que tal servicio cuando es requerido y caso por caso, siempre es provisto por los Inspectores de equipo flotante. La propuesta de la UIM busca incluir a los Inspectores de Naves en Tránsito en estas funciones, y concurrentemente con los Inspectores de Equipo Flotante que las ejecute, percibir ambos una bonificación equivalente a 3.5 veces su salario básico por hora o fracción de una hora mientras se mantengan atendiendo dicha inspección fuera del istmo. No obstante, la propuesta de la UIM no ofrece contraprestación alguna para la ACP con respecto a este beneficio económico al cual aspiran y tampoco establece el aporte o valor aportado por esta actividad al punto de justificar técnica y financieramente su participación en estas inspecciones

En la etapa de investigación la ACP enfatizó lo siguiente "...la mayoría de los temas que se requieren en esa sección ya están contenidos en la convención colectiva y son manejados por otras secciones de la convención colectiva, y no entendemos por qué un grupo particular de puestos dentro de esa unidad negociadora que se le llaman los Ingenieros deberían tener una convención colectiva dentro de una convención colectiva, que básicamente trata los mismos temas, porque si ya el tema del teléfono ya está negociado, por qué lo queremos; si ya el tema de la capacitación está negociado, por qué lo queremos tener aparte, esa es nuestra posición. Acá hay un tema de eficiencia y de duplicidad, la convención es general, es integral y se tiene que aplicar a todos los miembros por igual y más sobre temas que ya están regidos por otros asuntos que ya hemos pactado, que ya han pasado el roll-over inclusive, que ahora mismo tenemos en estancamiento, pero están siendo tratados ahora mismo." (f.1789)

CONCLUSIÓN

Examinadas las posiciones de las partes, la JRL observa que la propuesta del Sindicato abarca un listado de aspiraciones, entre las cuales el literal (a) guarda relación con equipos de protección personal; el resto de las secciones se refieren respectivamente a las estaciones de reporte, estipendios por uso del teléfono celular, capacitación especializada para los ingenieros inspectores, familiarización en todos los equipos flotantes del Canal de Panamá y bonificación por inspecciones fuera del istmo.

En el análisis de las últimas mejores ofertas, la JRL debe enfatizar una vez más que la parte que procure realizar un cambio al *status quo* establecido en el convenio colectivo tiene la carga de convencer que dicho cambio es razonable, necesario o justificado. En este sentido, el Sindicato no presentó a la JRL los argumentos y pruebas que respaldan su propuesta; en contraste, la oposición de la ACP fue respaldada en la existencia de regulaciones convencionales y facultades propias de la ACP que son constatadas.

En cuanto al literal (a) de la propuesta, corresponde a la Sección de Higiene y Seguridad Industrial (CHSH) determinar la necesidad, tipo y especificación de los equipos de protección personal.

En cuanto a los literales (b), (c) y (d), la JRL encuentra que, efectivamente, son aspectos ya regulados en otras secciones del convenio colectivo, que de acuerdo con las reglas básicas de negociación explicadas al inicio de la presente resolución pasan a formar parte de la nueva convención colectiva, por lo que no existe necesidad de duplicar estas regulaciones. Entre estas regulaciones convencionales se encuentran el Artículo 15 que trata específicamente de las Estaciones donde reportarse (f.1534, 1535); la sección 5.04 trata de los celulares y equipos de comunicación (f.1537)

En cuanto al literal (e) sobre la familiarización con los equipos flotantes la ACP reclama su facultad de determinar la capacitación necesaria de los trabajadores, aspecto que según el Artículo 85 de la Ley Orgánica de la ACP constituye una **responsabilidad** de esta:

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

1. ...
2. ...
3. ...
4. ...
5. *Programas permanentes y continuos de capacitación y adiestramiento de personal, los cuales deberán proveer educación y entrenamiento especializado, a fin de incrementar la productividad, el desarrollo de habilidades y logros individuales que sean de beneficios para la Autoridad. La Autoridad también*

proveerá el entrenamiento necesario cuando se introduzcan nuevos métodos o tecnología en el lugar de trabajo, para el mejor cumplimiento individual y colectivo.

En adición, las partes ya cuentan con el Artículo 14 que cubre lo referente a Capacitación (f.1539).

Finalmente, respecto al tema de inspecciones fuera del istmo, la ACP indicó que no encuentra una propuesta de valor en fijar la referida bonificación, punto sobre el cual la JRL no encuentra que la UIM haya proporcionado ninguna justificación o explicación acerca de la necesidad de incluir la bonificación por este tipo de inspecciones.

Por las razones aquí expuestas, la JRL no encuentra viable la incorporación de la Sección XX09 Ingenieros Inspectores de la Unidad Negociadora de los Ingenieros Marinos.

6. SECCIÓN XX10 COMPENSACIÓN POR DISPONIBILIDAD ANUAL DE LOS INGENIEROS INSPECTORES

En la descripción del asunto la UIM señala lo siguiente: Esta es una sección nueva presentada por la UIM que procura el establecimiento de una compensación por la disponibilidad anual de los ingenieros inspectores.

La última mejor oferta de la UIM se lee así:

CONTRAPROPUESTA #1 de 9 de febrero de 2021

La disponibilidad conlleva una restricción al aprovechamiento autónomo del tiempo de descanso por el trabajador, quien podrá ser asignado por la necesaria prestación del servicio de inspección al formar parte de la Unidad Negociadora de los Ingenieros Marinos en el Canal de Panamá, para garantizar una operación continua, eficiente y oportuna para satisfacer las necesidades de nuestros clientes. Esta disponibilidad del ingeniero garantiza contar con el personal necesario y mantener seguras las operaciones del Canal de Panamá.

Las PARTES acuerdan de mantener una relación entre el Salario Básico Anual y la Compensación por Disponibilidad Anual de los Ingenieros de aproximadamente dos (2) a uno (1) garantizando el ingreso del trabajador.

(a) La Compensación por disponibilidad Anual será pagado a todos los ingenieros por mantener el estado de disponibilidad con la empresa y por mantenerse disponibles para las horas de trabajo que excedan su jornada normal de trabajo. El pago de este bono, sólo se puede reducir por decomisos evaluados de acuerdo con lo que establece esta sección.

(b) El bono por disponibilidad de los inspectores, se indica en la tabla 10.11-A. Este bono también contempla la disponibilidad del inspector para trabajar sus días libres, los días feriados y los domingos.

(c) Las bonificaciones no se consideran salario básico.

(d) Los ingenieros en su período de entrenamiento no son elegibles para el bono establecido en esta sección. Los ingenieros en el período de entrenamiento son elegibles para recibir sobre tiempo, diferencial nocturno, compensación de pago por días feriados, premio inmediato, premios por desempeño y compensación de laborar días domingos de acuerdo con lo que establece este contrato y las normativas correspondientes.

(e) El bono por disponibilidad de los inspectores se ganará durante las cincuenta y dos (52) semanas en el que el trabajador está disponible para

trabajar o de vacaciones autorizadas por el supervisor en cada año Administrativo de vacaciones.

(f) El bono por disponibilidad de los inspectores se divide en veintiséis (26) pagos iguales dentro de cada año calendario. El bono, menos cualquier decomiso, será pagado cada período de pago. La cantidad total del bono que un inspector puede perder debido a las ausencias, en cualquier período de pago dado, no podrá ser superior a la cantidad del bono que se habría ganado en ese período de pago. Los decomisos efectuados en un período de pago no se aplicarán ni afectarán de otro modo las ganancias de cualquier otro período de pago. Los decomisos solo serán evaluados según lo descrito en este artículo. Las cantidades de decomiso se describen en la sección 10.12 de este artículo.

(g) El supervisor del ingeniero, será responsable de determinar la disponibilidad del inspector para el propósito de la evaluación de decomiso.

(h) En el Bono Por Disponibilidad de los Ingenieros Inspectores, también incluye las siguientes remuneraciones adicionales: el pago por trabajar los días feriados del año, el pago por trabajar los domingos del año, compensación por las vacaciones optativas a las cuales no pueda acogerse el trabajador por motivo de la operación del canal, compensación por no poder acogerse a los permisos concedidos por el administrador por motivo de la operación del canal y el servicio que brindan los ingenieros marinos de la UIM.

Tabla 10.11-A

Esta tabla especifica el bono por disponibilidad de los inspectores aplicable a los Inspectores de la unidad negociadora de Ingenieros Marinos, durante la vigencia de este contrato.

Categoría Manual Especial Grado y Escalón	COMPENSACIÓN POR DISPONIBILIDAD DE LOS INGENIEROS INSPECTORES (US DOLARES)			
	2021	2022	2023	2024
ME - 16-00	N/A	N/A	N/A	N/A
ME - 16 -01	39,856.96	41,451.24	43,109.29	44,833.66
ME - 16 -02	41,533.44	43,194.78	44,922.57	46,719.47
ME - 16-03	43,166.66	44,893.32	46,689.06	48,556.62
ME - 16-04	44,843.14	46,636.86	48,502.34	50,442.43
ME - 16-05	46,497.98	48,357.90	50,292.22	52,303.91

SECCIÓN 10.12 ASIGNACIONES ANUALES

Las asignaciones programadas de trabajo, son aquellas establecidas en el horario semanal de trabajo y las que el supervisor les asigne por escrito y no serán mayor a 225 por cada año fiscal.

SECCIÓN 10.13 DECOMISOS POR NO DISPONIBILIDAD

(a) Un inspector solamente perderá parte o la totalidad de su bono en forma prescrita por esta sección, pero en cantidades que no excedan las ganancias de bonificación del inspector durante cualquier período de pago. Los decomisos no afectarán ninguna tarifa de pago (por ejemplo, el salario base, sobre tiempo, diferencial nocturno, incentivos, premios inmediatos, penalidades, etc.).

(b) Las diferentes situaciones de decomisos se especifican en la tabla 10:12b de esta sección.

Tabla 10.12b

NO DISPONIBILIDAD	SIN DECOMISO	TIPO DE DECOMISO		
		TURNO	PRORATEADO	DIARIO
a. VACACIONES				
(1) Autorizada	X			
b. AUSENCIA DESPUÉS DE RECIBIR LA PROGRAMACIÓN DE LOS TURNOS:				
(1) Cuando en un año calendario, el trabajador no se reporta a trabajar el primer día después de vacación (Leave), si no notifica a su supervisor de la ausencia se aplicará lo siguiente:				
(i) Justificación aceptada				
(1) Primer día de ausencia			X	
(2) Segundo día ausencia y más				X
(ii) Justificación no aceptada				
(1) Primeros dos días de ausencia		X		
(2) Tercer día ausencia y más			X	
(2) Cuando en un año calendario el trabajador no se reporta a trabajar el primer día después de vacaciones (Leave), si no notifica a su supervisor de la ausencia se aplicará lo siguiente:				

Tabla 10.12b - continuación

NO DISPONIBILIDAD	SIN DECOMISO	TIPOS DE DECOMISO		
		TURNO	PRORATEADO	DIARIO
(i) Justificación aceptada				
(1) Si el trabajador tiene un balance de horas de vacaciones para cubrir la ausencia				X
(2) Si el trabajador no tiene suficientes horas de vacaciones para cubrir la ausencia				X
(ii) Justificación no aceptada				
(1) Primeros dos días de ausencia			X	
(2) Tercer día ausencia y más				X
c. VACACIONES SOLICITADAS ANTES O DESPUÉS DE LA PROGRAMACIÓN DE LOS TURNOS:				
(1) Justificación aceptada				
(i) Si el trabajador tiene horas de vacaciones	X			
(ii) Si el trabajador no tiene suficientes horas de vacaciones				X
d. SUSPENSIÓN				
(1) Cada día de suspensión				X
e. OTROS				
(1) Accidente de trabajo por los primeros 45 días	X			
(2) Accidente de trabajo después de los primeros 45 días				X
(3) Días libres	X			

Tabla 10.12b - continuación

NO DISPONIBILIDAD	SIN DECOMISO	TIPO DE DECOMISO		
		TURNO	PRORATEO	DIARIO
(4) Fuera del trabajo por lesión o enfermedad, cubierto por la compensación de la CSS				X
(5) Jurado y otros aspectos judiciales	X			
(6) No aceptar trabajar un turno al recibir una llamada				
(i) Justificación aceptada	X			
(i) Justificación no aceptada [sic]		X		

(c) En el literal (b) se menciona la tabla que resume las situaciones de decomiso que se aplicará al trabajador, para las diversas razones de la no disponibilidad.

(d) Decomiso por turnos: Es calculado de la siguiente manera: el bono por disponibilidad de los inspectores es dividido por el límite de asignaciones anuales (225) como está definido en la sección 10.12 de este artículo, el cual luego es multiplicado por dos (2). Las Tablas 10.12-d1, especifica las cantidades aplicables a cada ingeniero.

La Tabla 10.12-d1 especifica el decomiso por turnos del bono, aplicable a los inspectores, durante la vigencia de este contrato.

Tabla 10.12-d1

Categoría Manual Especial Grado y Escalón	DECOMISO POR TURNO (US Dólares)			
	2021	2022	2023	2024
ME-16-00	N/A	N/A	N/A	N/A
ME-16-01	354.28	368.46	383.19	398.52
ME-16-02	369.19	383.95	399.31	415.28
ME-16-03	383.70	399.05	415.01	431.61
ME-16-04	398.61	414.55	431.13	448.38
ME-16-05	413.32	429.85	447.04	464.92

(a) Decomiso prorrateado: Es calculado de la siguiente manera: el bono por disponibilidad de los ingenieros, es dividido por el límite de asignaciones anuales (225), como está definido en la sección 10.12 de este artículo. Las tablas 10.12-e1 especifican las cantidades aplicables a cada inspector.

La tabla 10.12-e1 especifica el decomiso prorrateado del bono por disponibilidad de los ingenieros, aplicable a los inspectores de la Unidad Negociadora de Ingenieros Marinos, durante la vigencia de este contrato.

Tabla 10.12-e1

Categoría Manual Especial Grado y Escalón	DECOMISO PRORRATEADO (US Dólares)			
	2021	2022	2023	2024
ME-16-00	N/A	N/A	N/A	N/A
ME-16-01	177.14	184.23	191.60	199.26
ME-16-02	184.59	191.98	199.66	207.64
ME-16-03	191.85	199.53	207.51	215.81
ME-16-04	199.30	207.27	215.57	224.19
ME-16-05	206.66	214.92	223.52	232.46

(a) Decomisos diarios: Es calculado de la siguiente manera: el bono por disponibilidad de los ingenieros es dividido por los días de disponibilidad. Los días de disponibilidad anual para cada trabajador será de trescientos dieciséis (316) días. Las tablas 10.12-f1, especifica las cantidades aplicables a cada inspector.

La tabla 10.12-f1 especifica el decomiso diario, aplicable a los ingenieros inspectores de la Unidad Negociadora de Ingenieros Marinos durante la vigencia de este contrato.

Tabla 10.12-f1

Categoría Manual Especial Grado y Escalón	DECOMISO DIARIO (US Dólares)			
	2021	2022	2023	2024
ME-16-00	N/A	N/A	N/A	N/A
ME-16-01	126.13	131.17	136.42	141.88
ME-16-02	131.43	136.69	142.16	147.85
ME-16-03	136.60	142.07	147.75	153.66
ME-16-04	141.91	147.59	153.49	159.63
ME-16-05	147.15	153.03	159.15	165.52

El Inspector retendrá un máximo de ciento veinte (120) días para la remuneración del bono por disponibilidad de inspección anual:

- Cuando sea asignado como RAO.
- Cuando esté en licencia con pago.
- Cuando esté en vacaciones programadas.

POSICIÓN DE UIM

La UIM sustentó esta sección con el propósito de compensar a aquellos trabajadores por mantenerse en estado de disponibilidad con la empresa, evitando interrupciones en las operaciones del Canal de Panamá. Afirmó que el solo hecho de estar disponible para la empresa debe ser compensado de manera tal que el trabajador se sienta incentivado a presentarse a prestar su servicio en su tiempo familiar o de descanso. Asimismo, señaló que el marco jurídico de la ACP permite el pago de estas compensaciones adicionales.

Que la compensación solicitada garantizaría el servicio de inspección 24/7 a los clientes en las operaciones ininterrumpidas del Canal de Panamá. Que este tipo de compensación existe con otra unidad negociadora (f.180 y ss.).

En la etapa de investigación, durante las reuniones preliminares, la UIM también señaló que: "Esto más bien es una copia del bono de disponibilidad que tienen los

prácticos, que se les paga el bono de disponibilidad anual por estar a disposición de la empresa. Entonces nosotros lo que vemos es si el práctico está a disposición de la empresa para atender los barcos en tránsito, al igual se encuentran los Inspectores para atender a las naves que transitan por el Canal de Panamá. Muchas veces son los mismos barcos que abordan los mismos prácticos del Canal de Panamá.” (f.1,783)

Las pruebas aportadas por la UIM para esta Sección son las propuestas y contrapropuestas intercambiadas durante la negociación. También adujo normativas como la Constitución Política, la Ley Orgánica de la ACP, el Reglamento de Relaciones Laborales, el Reglamento de Administración de Personal, la Convención Colectiva y todas las normas del régimen especial de la ACP. (fs.182-218).

Por su parte la última mejor oferta de la ACP señala:

CONTRAPROPUESTA #1 DE ACP - 11 de diciembre de 2020

La ACP objeta la incorporación de la nueva sección propuesta por la UIM como Sección XX10-COMPENSACIÓN POR DISPONIBILIDAD ANUAL DE LOS INGENIEROS INSPECTORES, porque la aspiración propuesta por la UIM conlleva una carga financiera significativa a la ACP, sin que dicha propuesta formule contraprestación alguna o aporte valor en la medida razonable y suficiente para justificar tal erogación, todo lo cual es contrario a los principios de eficiencia y rentabilidad que manda el Título XIV de la Constitución Política de Panamá.

POSICIÓN DE ACP

La ACP objetó la incorporación de esta sección; expuso que en la mesa de negociación la UIM explicó que esta compensación la emulan de la CC de los prácticos del Canal de Panamá. Que los ingenieros solicitan una compensación por mantener el estado de disponibilidad con la empresa, y por mantenerse disponibles para las horas de trabajo que excedan su jornada normal de trabajo. Lo cual aplica tanto a los inspectores de naves en tránsito como a los inspectores de equipo flotante, concepto que por demás no sustentaron ni lo enmarcaron dentro de sus propias condiciones de trabajo, sino que se limitan a afirmar que es de beneficio para el Canal de contar siempre con un personal para cuando los buques requieran ser inspeccionados sin demora.

Que la propuesta de la UIM incluye varias tablas en las que plasman el cálculo de la compensación, la cual representa aproximadamente un 50% de aumento sobre el salario base de los ingenieros inspectores.

La ACP señala que los prácticos del Canal de Panamá tienen condiciones de trabajo totalmente diferentes, con asignaciones de trabajo completamente distintas a los ingenieros inspectores. En este sentido, la UIM pretende emular una compensación que fue formulada, negociada y pactada en el contexto de los esfuerzos para lograr la firma de la CC de otra unidad negociadora con intereses, funciones, responsabilidades y condiciones de trabajo, entre otros factores, muy diferentes a los de UIM. Que la propuesta de UIM representa aproximadamente un 50% de aumento sobre el salario base de los ingenieros inspectores, sin proponer contraprestación de productividad alguna (cfr.1187 ss.).

En la etapa de investigación durante las reuniones preliminares, el representante de la ACP enfatizó lo siguiente: “... lo que objetamos es que no hay una contraprestación para la Autoridad, los Ingenieros exigen un pago de 50% sobre su salario, pero no entendemos qué hay para la Autoridad. Si no hay una contraprestación para la Autoridad, nosotros estamos negociando sin un beneficio tangible para la Autoridad y no elementos de productividad ni de rentabilidad. Por esa razón es que nosotros, esa sección, la vemos impropcedente.” (f.1789)

CONCLUSIÓN

Considerados los hechos y argumentos presentados, la JRL es del criterio que el Sindicato, si bien presentó una propuesta estructurada contemplando las fórmulas de aplicación de su propuesta, no proporcionó datos o información relevante respecto a la necesidad de incorporación de esta Sección y su justificación; tampoco se refirió al aporte o contraprestación que tiene para la empresa mantener la disponibilidad de los miembros de la unidad negociadora fuera de su jornada laboral, aspecto que correspondía a la organización presentar. Salvo la afirmación de: "... evitando interrupciones en las operaciones del Canal de Panamá" y "garantizaría el servicio de inspección 24/7 a los clientes en las operaciones ininterrumpidas del Canal de Panamá." En el expediente no fue explicado cómo toman parte o se articularían estas labores de los ingenieros marinos en la dinámica laboral, es decir, cuál es la situación actual respecto a esta necesidad, si es una situación rutinaria u ocasional y cómo el establecimiento de esta cláusula contribuye de manera directa o indirecta a mejorar la oferta de servicios o hacer más eficiente la operación.

Por otro lado, la JRL es del criterio que el Sindicato en la limitada sustentación de su propuesta erró al respaldar su aspiración en la existencia de cláusulas similares en otra unidad negociadora. Esto es así puesto que no se debe perder de vista que el régimen laboral especial del Canal de Panamá está cimentado sobre la base de existencia de **las unidades negociadoras**, que a su vez están definidas en el Reglamento de Relaciones Laborales así:

Artículo 26. *Unidad negociadora es el grupo de trabajadores reconocido, de conformidad con la ley orgánica y este reglamento, como una unidad de intereses claramente identificables, que debe promover la eficiencia de la operación del canal, así como el trato efectivo con la administración, y que se constituye para efecto de ser representado por una organización sindical.* (Énfasis de la JRL)

Como se aprecia de la definición anterior, cada unidad negociadora se agrupa en condición de sus intereses, concepto que abarca, por ejemplo, **líneas de supervisión y funciones que se desempeñan.**

El argumento de estar negociada la cláusula en otra unidad negociadora podría haber sido estimada si se tratara de un proceso de disputa sobre negociabilidad, donde la JRL decide si el tema es negociable o no, en cuyo caso resultaría un contrasentido que fuese un "tema" negociable para un grupo sí y otro no. No obstante, como se explicó al inicio de esta Decisión, en este tipo de procesos (de estancamientos) no nos encontramos ante circunstancias de determinar situaciones de negociabilidad, sino que ya el tema se establece *como negociable por mandato de la Ley o por voluntad de las partes* y el enfoque de las partes en virtud de haber negociado ya el tema, debe estar dirigido a la razonabilidad, justificación o necesidad de regulación contractual de sus propuestas.

Para el análisis de la propuesta de esta cláusula XX10 Compensación por Disponibilidad Anual de los Ingenieros Inspectores la UIM soporta la carga de probar la necesidad de variar el *statu quo*, y por ello debió dar a conocer y explicar aquellas condiciones de trabajo análogas que los miembros de esta unidad negociadora de los ingenieros marinos desempeñan, con relación a la de los miembros de la unidad negociadora de los Prácticos.

La afirmación que en estas líneas precedentes se hace, es sin perjuicio de que la Unidad Negociadora de los Prácticos y la de los Ingenieros Marinos, efectivamente, puedan o no compartir aspectos comunes de la operación, sin embargo, dado que lo aquí señalado no fue presentado ni justificado en este expediente, no puede la Junta entrar en su ponderación.

Por todo lo anterior, la JRL estima que en las condiciones en que fue presentada esta aspiración, para su decisión, no procede la inclusión de esta cláusula en la convención colectiva.

7. SECCIÓN XX12 PRIMA ADICIONAL NEOPANAMAX Y PANAMAX EXTRA

La UIM manifestó que esta prima adicional es producto de las nuevas operaciones del Canal Ampliado, que requieren la asistencia de remolcadores donde trabajan miembros de esta unidad negociadora, igualmente ingenieros que prestan servicios de inspección y todos los servicios que brindan los miembros de esta unidad negociadora para el esclusaje en las esclusas nuevas de Agua Clara y Cocolí.

La última mejor oferta de la UIM, a la letra, dice:

PROPUESTA REVISADA #2 de UIM - 8 de febrero de 2021.

(a) Las nuevas operaciones del Canal Ampliado implican condiciones de trabajo diferentes a las existentes en las esclusas originales (Miraflores, Pedro Miguel y Gatún), específicamente los esclusajes dentro de las nuevas esclusas (Agua Clara y Cocolí). Las nuevas esclusas, capaces de alojar los denominados buques "PANAMAX EXTRA" o "NEOPANAMAX", requieren la asistencia de remolcadores para el esclusaje, servicio de inspección, y todos los servicios que brindan los miembros de nuestra Unidad Negociadora, situación distinta a la que ocurre en las esclusas originales (Miraflores, Pedro Miguel y Gatún), ya que en las nuevas esclusas (Agua Clara y Cocolí) el esclusaje se realiza a través de las cámaras con la asistencia de remolcadores para la entrada, posicionamiento y salida de los buques de las cámaras.

(b) Para atender los esclusajes de los buques que transitan en las nuevas esclusas (Agua Clara y Cocolí), que son asistidos con remolcadores y no con locomotoras, la ACP conviene en establecer una Prima Adicional Neopanamax y Panamax Extra (PANPE) para estos nuevos trabajos, según la tabla adjunta:

Total de buques por día, Monto a pagar por cada buque según el total del día

De 1 a 4	B/.460.00 (Todos los buques a este monto)
Más de 4 hasta 6	B/.552.00 (Todos los buques a este monto)
Más de 6 hasta 8	B/.675.00 (Todos los buques a este monto)
Mayor de 8	B/.850.00 (Todos los buques a este monto)

(c) Esta Prima se pagará de acuerdo con los rangos de la tabla que aparece en el literal (b) de esta sección. La Prima se pagará para todo buque que realice un esclusaje completo en ambas esclusas del Canal, Agua Clara y Cocolí, y siempre y cuando el buque termine su tránsito. La contabilidad de los buques, para los propósitos de la tabla que aparece en el literal (b) de esta sección se hará por día de operación.

(d) En los casos en que un buque haga un tránsito parcial (solo utilice una de las dos esclusas, Pacífico o Atlántico), el monto del pago de ese buque se reducirá a la mitad. En este caso se contabilizará como medio (1/2) buque.

(e) Los montos a los que se refiere la tabla adjunta se computarán por período de pago en forma acumulativa y el monto total se pagará en partes iguales a cada uno de los trabajadores de la Unidad Negociadora de los Ingenieros Marinos, específicamente a los grados ME-11, ME-14, ME-15 y ME-16 de esta Unidad, en el día de pago correspondiente al siguiente período de pago.

(f) La Prima Adicional Neopanamax y Panamax (PANPE) no se pagará al trabajador en las siguientes situaciones:

(1) Las fechas en que un trabajador esté cumpliendo días de suspensión producto de una acción disciplinaria o medida adversa (en este caso, se hará una prorrata para el período de pago correspondiente).

(2) Cuando no esté ejerciendo funciones correspondientes a los puestos de la Unidad Negociadora (en este caso, se hará una prorrata para el período de pago correspondiente).

(3) Cuando esté incapacitado por enfermedad común o riesgos profesionales y esté excluido de planilla (en este caso, se hará una prorrata para el período de pago correspondiente).

(4) Cuando esté excluido de planillas por cualquier razón (en este caso, se hará una prorrata para el período de pago correspondiente).

(5) Cuando esté ausente sin permiso y sin pago (en este caso, se hará una prorrata para el período de pago correspondiente).

(g) El trabajador retendrá por un máximo de ciento veinte (120) días no acumulables la remuneración de la Prima, en las siguientes instancias:

- Cuando sea asignado como RAO.
- Cuando esté en licencia con pago.
- Cuando esté en vacaciones programadas.

Para tener derecho a esta retención, el trabajador debe haber sido asignado a labores de operaciones que lo hagan elegible de la Prima por un mínimo de una semana administrativa, en los ciento veinte (120) días inmediatamente previos al inicio de la retención.

(h) En los casos en que el trabajador no haya podido tomar las vacaciones programadas por requerimientos de la ACP, y esté en una situación de perder sus horas de vacaciones y tenga que tomar vacaciones para no perderlas, el trabajador retendrá el pago de la Prima por todo el período de vacaciones fijado. En este caso, debe haber evidencia de que al trabajador se le negaron las vacaciones programadas solicitadas.

(i) La ACP revisará los montos a los que se refiere el literal (b) de esta sección, anualmente durante la vigencia de la Convención Colectiva.

(j) Cuando un trabajador de una Sección que pertenezca a la Unidad Negociadora es asignado no-competitivamente a funciones fuera de la Sección, retendrá el pago de la Prima.

(k) La ACP revisará la tarifa de la tabla del literal (b) de esta sección cuando el número de Ingenieros ME-11, ME-14, ME-15 y ME-16, aumente el número a veinte (10) ingenieros más del número existente a la fecha de la firma de este acuerdo. En el evento de ocurrir una reducción de personal se tomará como número de ingenieros existentes los que laboran para la Autoridad.

(l) La ACP emitirá un reporte de la Prima en cada período de pago y lo remitirá al Sindicato.

POSICIÓN DE UIM

En cuanto a la sustentación de esta cláusula, la UIM explicó que su propuesta es idéntica a la que tienen los Capitanes y Oficiales de Cubierta, (UCOC); que un capitán no puede realizar una maniobra atendiendo estas embarcaciones sin la asistencia del ingeniero a bordo.

Refirió que para ellos es muy preocupante lo que pasó durante las negociaciones previas con la Autoridad del Canal de Panamá, en reconocer a ciertos trabajadores, reconocer el esfuerzo o reconocerles sus servicios por brindar sus servicios en el Canal Ampliado y a otros trabajadores no se les ha reconocido por brindar igual servicio.

En la fase de investigación también la UIM indicó que: “Es una bonificación, una prima que estamos solicitando por pago de compensación al sindicato por el tránsito total o parcial de cada buque Neopanamax o Panamax Extra. Igual, si vemos el contrato de los pilotos, es un asunto en la convención colectiva de los prácticos, se les paga a ellos lo que son unas primas, es bastante... como podemos ver, si la memoria no falla creo que son cerca de 16 y pico de modificaciones que tiene el contrato de los prácticos del Canal de Panamá. Nosotros al ver esto, si los miembros de nuestra unidad negociadora igual le prestan un servicio a lo que son estas embarcaciones, así que aspiramos a que igual la empresa pueda negociar con nosotros estos mismos asuntos” (f.1783)

Por su parte, la ACP en su única contrapropuesta objetó la incorporación de esta Sección de la convención colectiva.

Las pruebas aportadas por la UIM para esta Sección son las propuestas y contrapropuestas intercambiadas durante la negociación. También adujo normativas como la Constitución Política, la Ley Orgánica de la ACP, el Reglamento de Relaciones Laborales, el Reglamento de Administración de Personal, la Convención Colectiva y todas las normas del régimen especial de la ACP. (fs.234-257)

CONTRAPROPUESTA #1 DE ACP - 11 de diciembre de 2020

La ACP objeta la incorporación de la nueva sección propuesta por la UIM como Sección XX12 - PRIMA ADICIONAL NEOPANAMAX Y PANAMAX EXTRA, porque la aspiración propuesta por la UIM conlleva una carga financiera significativa a la ACP sin que dicha propuesta formule contraprestación alguna o aporte valor en la medida razonable y suficiente para justificar tal erogación, todo lo cual es contrario a los principios de eficiencia y rentabilidad que manda el Título XIV de la Constitución Política de Panamá.

POSICIÓN DE ACP

En apoyo a su posición, la ACP señaló que la propuesta de la UIM es el pago de una compensación adicional que la UIM denomina como prima, por efecto del tránsito en las Esclusas Neopanamax, a lo cual la Administración no puede corresponder, dado que esa fórmula de prima solo otorga beneficios unilaterales a la UIM y carece de elementos de contraprestación alguna a favor de la ACP. Por tanto, no ofrece posibilidad de intercambiar intereses o un retorno de valor que la sustente económicamente y la viabilice en una negociación; que es un despropósito de cara al mandato legal de garantizar que los incentivos y bonificaciones incentiven la productividad (cfr. f.1188-reverso).

En adición, en la etapa de investigación la ACP durante las reuniones preliminares también expresó lo siguiente: “...no brinda ninguna contraprestación a la Autoridad del Canal de Panamá, entonces no entendemos por qué tenemos que pagar un dinero si no tenemos nada a cambio. Esta es una negociación en la cual negociamos en base a los principios de incentivos contra productividad.” (f.1789)

CONCLUSIÓN

Luego de haber resumido las posiciones de las partes frente a esta Sección, y previo a emitir las consideraciones de la JRL, es importante señalar que ante la JRL se tramitó y decidió el proceso identificado como NEG-06/21, en el que se solicitó la

revisión de negociabilidad de la propuesta **Sección XXX8 Inspecciones de Buques Panamax Extra o Neopanamax.**

Sobre el particular, la JRL considera pertinente expresar las siguientes precisiones que han sido expuestas a lo largo de esta Decisión: **Los procesos de negociabilidad** no deben ser confundidos con un proceso **de resolución de estancamientos**, cuyo procedimiento y fondo tienen causas y fines distintos. Uno es anterior al proceso de negociación, el otro es posterior; uno busca que se determine si el tema es negociable, el otro busca que la JRL determine cómo se resuelve un punto negociado cuando la negociación llega a un punto muerto o estancado en el cual las partes no pueden llegar a un acuerdo pese a sus esfuerzos.

Explicado lo anterior, debemos indicar que:

1. La Sección cuya disputa sobre negociabilidad fue resuelta por la Corte Suprema de Justicia es la **negociabilidad de** la Sección XXX8 propuesta por la UIM.
2. La Sección **XXX12** de la que trata este punto de estancamiento no es parte de aquel **proceso de negociabilidad**, es parte del presente proceso de resolución de estancamiento.
3. En virtud de que las partes intercambiaron propuestas y contrapropuestas y que a conocimiento de la JRL esta Sección llega **para un pronunciamiento sobre el punto estancado en las negociaciones**, procede resolverlo por la vía que establecen los reglamentos, tramitarlos y decidirlos, y pese a la estrecha relación que pueden evidenciar ambas propuestas, no es viable decidir el presente caso de estancamiento con base en lo resuelto en aquel proceso cuya propuesta es distinta. Las circunstancias que rodearon la negociación entre aquel caso (disputa sobre negociabilidad) y este caso (estancamiento) son distintas, y las rutas que emplearon las partes para resolver su conflicto también. Aquella propuesta fue declarada no negociable. La presente Sección se negoció y fue declarado el estancamiento, por lo que corresponde resolverlo.

Dicho lo anterior, lo que corresponde es que la JRL se pronuncie respecto al punto estancado, por lo que su decisión, de acuerdo con el objeto del proceso que se atiende, se centrará en la **SECCIÓN XXX12 PRIMA ADICIONAL NEOPANAMAX Y PANAMAX EXTRA**, no así sobre la **SECCIÓN XXX8 INSPECCIONES DE BUQUE PANAMAX EXTRA O NEOPANAMAX**, cuya no negociabilidad fue decidida por la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, en un recurso de apelación por ilegalidad presentado por la ACP.

Explicado lo anterior, y en cuanto al análisis de las propuestas intercambiadas por las partes en esta Sección, la JRL se remite a los mismos comentarios expresados con relación a la Sección anterior en cuando al argumento del RE sobre la existencia de una cláusula similar en otra unidad negociadora, aunque para esta cláusula la referencia es de la Unidad Negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta.

Si bien en este caso el trabajo para ambas unidades negociadoras, de los Ingenieros Marinos y de los Capitanes y oficiales de Cubierta, se efectúa de manera simultánea en el mismo tipo de embarcación *compartiendo ciertas condiciones y riesgos de la operación*, las funciones que desempeñan estos grupos de trabajadores a bordo de estos buques son distintas, y correspondía a los ingenieros marinos la carga de mostrar la necesidad y justificación por la que debe ser incluida y aplicada una cláusula similar, respecto a las funciones que ellos desempeñan.

En atención a ello, ante la ausencia de los elementos fundamentales para analizar la aspiración de la UIM, la JRL no encuentra justificada la inclusión de esta cláusula en el convenio colectivo.

8. SECCIÓN 3.01 FECHA DE VIGENCIA DEL CONVENIO

Según refiere la UIM, esta Sección trata de la vigencia del nuevo convenio colectivo y la aprobación o no por parte del Administrador de la ACP, y la impugnación del Sindicato de lo que no sea aprobado por el Administrador ante la JRL. El punto estancado es la sección (b).

La última mejor oferta de la UIM es como sigue:

CONTRAPROPUESTA #1 REVISADA DE UIM - 4 de febrero de 2021

Este convenio entrará en vigencia una vez cumplidas las siguientes condiciones:

- a. Que el mismo sea ratificado por la membresía de EL SINDICATO.
- b. Con la firma de los representantes autorizados de la ACP y EL SINDICATO.
- c. Que sea aprobado por el Administrador de la ACP dentro del plazo de treinta (30) días calendario contados a partir de la fecha de suscripción, para aprobar en su totalidad o desaprobado parcialmente el convenio correspondiente por violaciones de la ley o los reglamentos, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica y en el Artículo 73 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP.
- d. Si el Administrador de la ACP no se pronuncia, ya sea para aprobar en su totalidad o desaprobado parcialmente el convenio, dentro del período de treinta (30) días calendario contados a partir de la fecha de suscripción que fue acordado por las partes, el convenio entrará a regir a partir del día siguiente de la expiración de dicho plazo, según lo establecido en el Artículo 75 del Reglamento de Relaciones Laborales, y
- e. Con respecto a la parte del convenio que no ha sido aprobada por el Administrador de la ACP, EL SINDICATO podrá impugnar dicha acción ante la Junta de Relaciones Laborales ("JRL"), mediante el procedimiento de negociabilidad o por el procedimiento de Práctica Laboral Desleal, sujeto a lo establecido por la JRL, tal como lo preceptúa el Artículo 74 del Reglamento de Relaciones Laborales.

Las estipulaciones aprobadas por el Administrador de la ACP entrarán a regir al día siguiente de su aprobación.

POSICIÓN DE UIM

La posición de la UIM es que se acoja su propuesta, que no ha cambiado respecto a la convención colectiva expirada en el año 2020.

En la fase de investigación durante las reuniones preliminares, la UIM apoyó su posición e indicó que: "Esa Sección es bastante corta y es un completo *roll-over* de la Sección 3.01 que se encuentra en el Convenio Colectivo vigente. Esa es la posición de UIM para agilizar bastante esto, la posición de UIM con respecto a este asunto, no tenemos más nada que agregar. Es una Sección completamente igual a lo que está vigente hoy" (f.1769)

Las pruebas aportadas por la UIM para esta Sección son las propuestas y contrapropuestas intercambiadas durante la negociación. También adujo normativas como la Constitución Política, la Ley Orgánica de la ACP, el Reglamento de Relaciones Laborales, el Reglamento de Administración de Personal, la Convención Colectiva y todas las normas del régimen especial de la ACP (fs.272-289).

Por su parte la contrapropuesta de la ACP es del tenor siguiente:

CONTRAPROPUESTA #1 DE ACP - 4 de febrero de 2021

Este convenio entrará en vigencia una vez cumplidas las siguientes condiciones:

a. Con la firma de los representantes autorizados de la ACP y EL SINDICATO.

b. Que sea aprobado por el Administrador de la ACP dentro del plazo de treinta (30) días calendario contados a partir de la fecha de suscripción, para aprobar en su totalidad o desaprobado parcialmente el convenio correspondiente por violaciones de la ley o los reglamentos, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica y en el Artículo 73 del Reglamento de Relaciones Laborales.

c. Si el Administrador de la ACP no se pronuncia, ya sea para aprobar en su totalidad o desaprobado parcialmente el convenio, dentro del período de treinta (30) días calendario contados a partir de la fecha de suscripción que fue acordado por las partes, el convenio entrará a regir a partir del día siguiente de la expiración de dicho plazo, según lo establecido en el Artículo 75 del Reglamento de Relaciones Laborales, y

d. Con respecto a la parte del convenio que no ha sido aprobada por el Administrador de la ACP, EL SINDICATO podrá impugnar dicha acción ante la Junta de Relaciones Laborales ("JRL"), mediante el procedimiento de negociabilidad o por el procedimiento de Práctica Laboral Desleal, sujeto a lo establecido por la JRL, tal como lo preceptúa el Artículo 74 del Reglamento de Relaciones Laborales.

Las estipulaciones aprobadas por el Administrador de la ACP entrarán a regir al día siguiente de su aprobación.

POSICIÓN DE ACP

La ACP señaló que el objeto del estancamiento en esta Sección fue la redacción que establecía la ratificación de la membresía de la UIM como un requisito para que la convención colectiva fuera perfeccionada. Que la ACP mantuvo el interés en cuanto a excluir el texto antes mencionado, pues la ratificación previa de la membresía no está prevista en las estipulaciones en el Reglamento de Relaciones Laborales para la aprobación y formalización de los convenios. Y es contra el principio para negociar de buena fe que establece que las partes sean representadas en las negociaciones por personas expresamente facultadas para llegar a comprometer a sus representados por lo que le pidió a la Junta que acoja su contrapropuesta #1 del 4 de febrero de 2021.

En la etapa de investigación durante las reuniones preliminares del caso, la ACP indicó a la JRL que: "El interés de la Autoridad del Canal de Panamá es que de esa Sección se suprima una referencia que se hace a la ratificación que realiza la UIM como parte de sus procesos estatutarios del sindicato y que se elimine del texto de esa redacción porque no tiene nada que ver con el proceso de aprobación de una convención por la Autoridad." (f.1,770)

CONCLUSIÓN

Se observa que el único punto de disenso en esta Sección es el concerniente a la propuesta sindical consistente en la ratificación del contrato colectivo por parte de la membresía del Sindicato. De conformidad con el criterio sostenido por la JRL durante el desarrollo de esta Decisión, la parte que propone un cambio al *statu quo* tiene la carga para justificar y demostrar la necesidad del cambio. En este sentido, siendo

consistentes con este criterio, correspondía a la ACP expresar las razones que justifican una modificación a la cláusula contenida en el convenio colectivo vigente. Debe destacar la JRL que, durante el acto de audiencia, la UIM indicó que: “En esta sección no tenemos mucho que aportar en vista que se trata de una sección que está vigente en el convenio colectivo, es un completo *roll over*, se encuentra a foja 283 del expediente”.

El argumento principal de la ACP está basado en la existencia del Artículo 73 del Reglamento de Relaciones Laborales, en el sentido de que la ratificación de lo negociado corresponde al Administrador. Sobre este argumento, la JRL observa que el Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP es un instrumento jurídico que data del 18 de julio de 1999, es decir, no es una disposición reglamentaria reciente o posterior a la firma del convenio colectivo anterior y, por otro lado, entiende que el proceso de consulta con los miembros de la organización sindical parte de las prácticas democráticas que las organizaciones sindicales están obligadas a mantener y no se refiere a la revisión legal que ejerce el Administrador, según el Artículo 73 que señala: “...No obstante, las convenciones colectivas se someterán a la aprobación del administrador de la Autoridad, quien dispondrá de un plazo de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de su suscripción, **para aprobar en su totalidad o desaprobado parcialmente el convenio correspondiente por violaciones de la ley o los reglamentos.**” (Énfasis de la JRL)

De todo lo anterior, considera la JRL que la redacción del contrato existente ofrece la solución más adecuada al estancamiento, por lo cual para esta Sección la redacción de la cláusula se mantendrá igual que en el convenio colectivo vigente:

ARTÍCULO 3

VIGENCIA, DURACIÓN Y NEGOCIACIÓN DE LA CONVENCION

SECCIÓN 3.01 - FECHA DE VIGENCIA DEL CONVENIO

Este convenio entrará en vigencia una vez cumplidas las siguientes condiciones:

- a. Que el mismo sea ratificado por la membresía de EL SINDICATO.
- b. Con la firma de los representantes autorizados de la ACP y EL SINDICATO.
- c. Que sea aprobado por el Administrador de la ACP dentro del plazo de treinta (30) días calendario contados a partir de la fecha de suscripción, para aprobar en su totalidad o desaprobado parcialmente el convenio correspondiente por violaciones de la ley o los reglamentos, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica y en el Artículo 73 del Reglamento de Relaciones Laborales.
- d. Si el Administrador de la ACP no se pronuncia, ya sea para aprobar en su totalidad o desaprobado parcialmente el convenio, dentro del período de treinta (30) días calendarios contados a partir de la fecha de suscripción que fue acordado por las partes, el convenio entrará a regir a partir del día siguiente de la expiración de dicho plazo, según lo establecido en el Artículo 75 del Reglamento de Relaciones Laborales, y
- e. Con respecto a la parte del convenio que no ha sido aprobada por el Administrador de la ACP, EL SINDICATO podrá impugnar dicha acción ante la Junta de Relaciones Laborales (“JRL”), mediante el procedimiento de negociabilidad o por el procedimiento de Práctica Laboral Desleal, sujeto a lo establecido por la JRL, tal como lo preceptúa el Artículo 74 del Reglamento de Relaciones Laborales.

Las estipulaciones aprobadas por el Administrador de la ACP entrarán a regir al día siguiente de su aprobación.

9. SECCIÓN 10.08 RECONOCIMIENTO ÚNICO

Los puntos de estancamiento en esta Sección, según describe la UIM, son:

- El reconocimiento por una sola vez de un beneficio en dinero equivalente a horas de vacaciones a todos los miembros cubiertos por la nueva convención colectiva.
- El alcance de este beneficio a los trabajadores según los períodos laborados como miembros de la unidad negociadora.
- Cómo se realiza el pago sobre el salario básico.
- Procedimientos generales que establecerá el Administrador para el reconocimiento único.

La última mejor oferta de la UIM es la siguiente:

CONTRAPROPUESTA #2 REVISADA POR UIM - 6 de septiembre de 2021.

Con motivo de la firma de la presente Convención Colectiva, la ACP reconocerá, por una sola vez, durante la vigencia de esta convención, el goce de un beneficio en dinero equivalente a sesenta y cinco (65) horas de vacaciones para los trabajadores cubiertos por la presente convención colectiva. Este beneficio se hará efectivo en el tercer periodo de pago después de la entrada en vigencia del presente convenio.

El reconocimiento único será otorgado a favor de todos los trabajadores cubiertos en la unidad negociadora que hayan laborado todo el período comprendido desde el período de pago 14 del año 2020 al período del pago dentro del cual el Administrador apruebe este convenio, sean estos permanentes o temporales y que en el período de pago en que se hace efectivo en incentivo estén laborando.

El pago del equivalente de las horas se hará sobre el salario básico del puesto que ocupe el trabajador al momento de recibir este beneficio.

A los trabajadores que no hayan laborado para la ACP durante todo el período especificado anteriormente, les corresponderá el reconocimiento único prorrateado en proporción al tiempo básico que hayan laborado para la ACP durante el período antes señalado.

El Administrador establecerá las guías y procedimientos generales aplicables al otorgamiento de este reconocimiento único.

POSICIÓN DE UIM

La UIM aspira a se le reconozca un incremento a este beneficio, equivalente a 65 horas de vacaciones para los trabajadores cubiertos bajo esta convención colectiva.

En la fase de investigación durante la reunión preliminar, la UIM explicó lo siguiente: "... es una Sección que es completamente igual al convenio colectivo vigente, salvo lo que se está solicitando que son 65 horas por la firma del nuevo convenio colectivo. La Convención Colectiva vigente estipula 30 horas y la anterior estipulaba 80. Así que eso es lo único que nos separa con el de la ACP, que esta Sección ellos la tienen condicionada a un paquete económico o le llaman Propuesta Económica General" (f. 1779)

Las pruebas aportadas por la UIM para esta Sección son las propuestas y contrapropuestas intercambiadas durante la negociación. También adujo normativas como la Constitución Política, la Ley Orgánica de la ACP, el Reglamento de

Relaciones Laborales, el Reglamento de Administración de Personal, la Convención Colectiva y todas las normas del régimen especial de la ACP (fs. 304-328).

CONTRAPROPUESTA #2 DE ACP - 19 de febrero de 2021

Con motivo de la firma de la presente Convención Colectiva, la ACP reconocerá, por una sola vez, durante la vigencia de esta convención, el goce de un incentivo en dinero para los trabajadores cubiertos por la presente convención colectiva. Este incentivo se hará efectivo a la fecha de pago del tercer período siguiente a la aprobación del del presente convenio por parte del Administrador.

Este incentivo único será otorgado a favor de todos los trabajadores cubiertos por la unidad negociadora que hayan laborado todo el período comprendido desde el período de pago 14 del año 2020 al período de pago dentro del cual el Administrador apruebe este convenio, sean estos permanentes o temporales, y que en el período de pago en que se hace efectivo el incentivo estén laborando.

El monto del incentivo se calculará sobre el equivalente del salario básico por hora del puesto que ocupe el trabajador al período de pago en que se hace efectivo este incentivo.

A los trabajadores que no hayan laborado para la ACP durante todo el período especificado anteriormente, les corresponderá el incentivo único prorrateado en proporción al tiempo básico que hayan laborado para la ACP en un puesto cubierto por la unidad negociadora durante el período antes señalado, siempre que continúe laborando en la ACP en el período de pago en que se hace efectivo este incentivo.

El incentivo único se pagará en función de cada uno de los requisitos alcanzados según la siguiente tabla:

<u>Requisito:</u> Firma de la Nueva convención colectiva	<u>Bono:</u> horas de salario básico equivalente
Antes de la culminación del segundo período de negociación establecidos en la Sección 33.10 (d) de la Convención Colectiva aprobada en el 2017.	18
Vencidos los términos de la Sección 33.10 (d), por mutuo acuerdo o mediación, sin recurrir a la JRL.	12
Vencidos los términos de la Sección 33.10 (d), mediante resolución de estancamiento(s) u otros procesos a través de la JRL.	0

<u>Requisito:</u> Duración Pactada de la convención colectiva	<u>Bono:</u> horas de salario básico equivalente
Duración de la Convención Colectiva pactada a 5 años	17
Duración de la Convención Colectiva pactada a 4 años	13
Duración de la Convención Colectiva pactada a 3 años o menos	0

El Administrador establecerá las guías y procedimientos generales aplicables al otorgamiento de este incentivo.

POSICIÓN DE ACP

La ACP sustentó su propuesta señalando que se trata de compartir con los trabajadores de la unidad negociadora las eficiencias financieras que puedan derivarse a partir de un proceso de negociación menos prolongado y del beneficio de un mayor rendimiento del proceso de negociación a través de períodos de vigencia de la convención mucho más largos, reconociéndoles a cambio de estos beneficios para la institución, un incentivo económico que es el que se refleja en las tablas que presentaron en dicha propuesta.

Que el establecimiento de ciertos requisitos en los que se establece la posibilidad de un bono básico y un bono extra. Para el bono básico el criterio es la fecha de firma de la nueva convención colectiva; y para el bono extra es la duración de la convención pactada, es decir, que su propuesta ofrecía bonos por ambas metas, por ambos objetivos. Así que es un tema de eficiencia en las negociaciones.

En adición, durante la fase de investigación en las reuniones preliminares, la ACP señaló que. "... la ACP lo que propuso en su propuesta inicial fue un modelo diferente para reconocer este pago, no lo estamos eliminando, sencillamente que a la ACP le interesaba proponer un modelo que se acercara más a un intercambio de intereses, es decir, no solamente te ganas una plata porque abriste una convención colectiva, sino que además la Autoridad pudiera tratar de recibir un beneficio a cambio, por ejemplo, incentivar una negociación más rápida, favorecer un proceso mucho más expedito. Esa es la fórmula que nosotros propusimos para este tema del Reconocimiento Único que nosotros inclusive en un momento pensamos cambiarle el nombre para que se llamara Incentivo para Cierre, porque en realidad nosotros lo vemos de esa manera, un incentivo para cierre que esté un poquito más acorde con los principios de rentabilidad, eficiencia y productividad que se nos exigen en el Canal de Panamá." (f.1784)

CONCLUSIÓN

Vistos los argumentos de ambas partes, es pertinente explicar que este reconocimiento único establecido en esta Sección forma parte de los beneficios de los trabajadores de la ACP, usualmente regulado en todas las convenciones colectivas suscritas con los trabajadores y debe añadirse que es un beneficio que han disfrutado todos los trabajadores del Canal durante muchos años.

Consistente con los criterios externados en esta Decisión, observa la JRL que en esta Sección ambas partes han presentado modificaciones a la cláusula contenida en el convenio colectivo vigente, por lo cual corresponde a ambas partes justificar las modificaciones a su propuesta.

En cuanto a la propuesta del Sindicato, la JRL observa que la misma propone un incremento de este reconocimiento en treinta (30) horas adicionales respecto al convenio colectivo anterior. En este sentido, el Sindicato no expuso consideraciones en respaldo a esta aspiración de incrementar el número de horas de este bono, que ha sido una práctica usual entre las partes a la suscripción del convenio colectivo.

Por otro lado, al análisis de la posición de la ACP observa la JRL que en esta propuesta la ACP sujeta la obtención del bono, entre otros aspectos, a suscribir el nuevo convenio colectivo dentro de los plazos de negociación pactados, pero también sujetando su propuesta al hecho de que no se interpongan procesos ante la JRL, aspecto que debe ser interpretado como una posible restricción al ejercicio de los derechos del representante exclusivo y de la propia ACP a emplear los mecanismos de solución de conflictos que la Ley les otorga a las partes.

Según lo expuesto, la JRL es del criterio que ninguna de las partes ha demostrado la necesidad de modificar la disposición actualmente contenida en el convenio colectivo y en convenios colectivos precedentes, y que la redacción del contrato existente ofrece la solución más adecuada al estancamiento, por este motivo mantendrá la redacción de esta cláusula sin cambios en el presente convenio colectivo.

En adición y como referencia respecto a un beneficio de carácter general a los trabajadores, debe mencionar la JRL, que cláusulas con similar contenido han sido pactadas en **todas** las convenciones colectivas suscritas a la fecha, en la presente ronda de negociación; entre estas, la convención de la unidad negociadora de los Trabajadores No Profesionales (Artículo 21.06); convención colectiva de la unidad negociadora de los Trabajadores Profesionales (Artículo 23.06) convención colectiva de la unidad negociadora de los Bomberos (Sección 18.07). En el caso específico de la UIM, redacciones similares han estado contenida en convenciones colectivas precedentes: Véase Sección 10.08 Reconocimiento Único del Convenio Colectivo UIM-ACP 2007-2015 y Sección 10.08 Reconocimiento Único del Convenio Colectivo UIM-ACP 2017-2020)

Además, debe tomarse en cuenta que sobre este tema se pronunció el laudo arbitral de 15 de octubre de 2022, declarando la propuesta de la ACP como contraria a las reglas básicas de negociación. En esta situación la confrontación existente entre el Sindicato y la ACP deja como única manifestación válida dentro del proceso lo propuesto por la parte sindical, y al no haber sustentado la UIM el incremento de este beneficio considera apropiado la JRL solventar el punto estancado manteniendo la cláusula tal como aparece en el convenio colectivo vigente, quedando esta cláusula así:

SECCIÓN 10.08 - RECONOCIMIENTO ÚNICO

Con motivo de la firma de la presente Convención Colectiva, la ACP reconocerá, por una sola vez, durante la vigencia de esta convención, el goce de un beneficio en dinero equivalente a cuarenta (40) horas de vacaciones para los trabajadores cubiertos por la presente convención colectiva. Este beneficio se hará efectivo después de la entrada en vigencia del presente convenio, con el pago del período de pago 19 del año 2017 que se paga el 9 de octubre de 2017.

El reconocimiento único será otorgado a favor de todos los trabajadores cubiertos por la unidad negociadora que hayan laborado todo el período comprendido desde el período de pago 16 del año 2016 al período de pago 15 del año 2017, sean estos permanentes o temporales, y que en el período de pago en que se hace efectivo el reconocimiento estén laborando.

El pago del equivalente de las horas se hará sobre el salario básico del puesto que ocupe el trabajador al momento de recibir este beneficio.

A los trabajadores que no hayan laborado para la ACP durante todo el período especificado anteriormente, período de pago 16 del año 2016 al período de pago 15 del año 2017, les corresponderá el reconocimiento único prorrateado en proporción al tiempo básico que hayan laborado para la ACP durante el período antes señalado.

El Administrador establecerá las guías y procedimientos generales aplicables al otorgamiento de este reconocimiento único.

10. SECCIÓN 21.11 PROGRAMA DE DONACIÓN DE HORAS

La Sección 21.11 trata de la definición, estructura, propósito, condiciones, criterios, requisitos y elegibilidad para donar y recibir horas del Programa de Donación de Horas.

La última mejor oferta del Sindicato es la siguiente:

CONTRAPROPUESTA REVISADA #1 DE UIM - 6 de enero de 2021

Definiciones:

Donante: Trabajador que solicita donar horas de vacaciones a otro trabajador, quien cumple con los requisitos de beneficiario, de conformidad con lo que establece el Programa de Donación de Horas de Vacaciones.

Beneficiario: Trabajador a quien se le ha aprobado recibir horas de vacaciones de uno o varios donantes.

Razones médicas o emergencias familiares: Enfermedades, accidentes u otros padecimientos físicos del trabajador, o bien sucesos, acontecimientos o adversidades de índole familiar.

1. Estructura del Programa. El propósito del Programa de Donación de Horas de Vacaciones es proveer un mecanismo para que en cualquier momento, el trabajador que por razones médicas o emergencia familiar requiera ausentarse de su trabajo por un período no menor de 5 días y no cuente con horas suficientes de vacaciones para cubrir dichas ausencias, pueda recibir donación de horas de vacaciones de otros trabajadores o funcionarios.

2. Alcance. Pueden participar en este programa los trabajadores temporales y permanentes que adquieren vacaciones.

3. Solicitud para ser Elegible como Beneficiario del Programa de Donación de Horas de Vacaciones.

(a) Para ingresar en el programa como beneficiario, el trabajador debe enviar, por los canales correspondientes, el formulario de Solicitud para ser Beneficiario en el Programa de Donación de Horas de Vacaciones (No.869) al Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos para su evaluación y aprobación. Si el trabajador no está en capacidad de hacer esta solicitud, un familiar o supervisor puede presentar la solicitud por el trabajador.

(b) La solicitud debe contener la siguiente información:

(1) Nombre, número de identificación, título del puesto, categoría salarial y grado.

(2) Descripción de la naturaleza, severidad y tiempo estimado de duración de la situación médica que afecta al trabajador, o de la emergencia familiar que atraviesa, por la cual solicita ingresar en el Programa de Donación de Horas de Vacaciones.

(3) Cualquier otra información adicional que el trabajador pueda aportar y que pudiera ayudar en la evaluación de su solicitud.

(c) El vicepresidente ejecutivo de Recursos Humanos o su designado evaluará la solicitud, y determinará si la misma tiene o no méritos para ser aprobada.

(1) Si la solicitud es aprobada se le notificará al beneficiario o a la persona que presentó la solicitud en su nombre dentro de los 15 días de la fecha en que se recibió la solicitud. Igualmente, por medio de los mecanismos de comunicación correspondientes, se informará que el trabajador ha sido inscrito en el Programa de Donación de Horas de Vacaciones a efectos de que los interesados puedan donarle horas de vacaciones.

(2) Si la solicitud fue desaprobada, se enviará una notificación al trabajador o a la persona que presentó la solicitud en su nombre, la cual deberá contener las razones de la desaprobación. Esta comunicación también deberá ser notificada dentro de los 15 días de la fecha en que se recibió la solicitud.

4. Elegibilidad para Donar Horas de Vacaciones.

(a) El trabajador que desee donar horas de vacaciones deberá, por los canales correspondientes, enviar el formulario Solicitud de Donación (No.871) al Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos.

(b) En el formulario el trabajador debe especificar el nombre del beneficiario, así como la cantidad de horas que desea donar, la cual no podrá ser menor de 8 horas.

(c) No podrá donar horas de vacaciones el trabajador que tenga un balance inferior a 108 horas en el período de pago en el cual someta su solicitud.

5. Criterios.

(a) Se podrán donar horas de vacaciones a un trabajador indistintamente del grado o salario del beneficiario o donante. Sin embargo, no se podrán donar horas de vacaciones a un trabajador que se encuentre hasta dos niveles superiores en la cadena de mando.

(b) Para que un trabajador empiece a hacer uso de las horas de vacaciones donadas, deberá haber utilizado la totalidad de las vacaciones por él adquiridas.

(c) El beneficiario en uso de horas de vacaciones donadas continuará adquiriendo vacaciones en la proporción establecida en la norma pertinente.

(d) En un año calendario de vacaciones, un donante no podrá donar más de la mitad del número de horas de vacaciones que pueda adquirir durante el año calendario de vacaciones en el cual hace dicha donación, ni tampoco podrá donar horas de vacaciones en una cantidad que reduzca su balance, al sustraer el número de horas de vacaciones a ser donadas, a menos de 100 horas.

(e) El equivalente en dinero de las horas de vacaciones donadas será convertido en horas de vacaciones para el beneficiario que las reciba. La base de conversión de las horas de vacaciones donadas será el salario básico del donante al momento de hacer dicha donación, sin remuneraciones adicionales. Igualmente, el equivalente en dinero de las horas de vacaciones donadas pasará al beneficiario al salario básico del puesto en que estaba asignado al momento de aprobarse su solicitud de beneficiario del programa.

(f) Para efectos de lo anterior, la conversión de vacaciones será en fracciones de media hora.

(g) Una vez terminada la causa por la cual se le aprobó al trabajador ingresar al Programa de Donación de Horas de Vacaciones, el monto que quede de las horas de vacaciones que le fueron donadas se prorrateará entre los donantes. A estos últimos se les acreditará el tiempo resultante del prorrateo, en horas o fracciones de media hora.

(h) Un beneficiario que bajo este programa reciba horas de vacaciones no podrá:

(1) Donar a otro trabajador las horas recibidas; ni

(2) Utilizarlas después que termina las razones médicas o emergencia familiar que originó la donación.

(i) Las horas de vacaciones que un trabajador reciba bajo este programa no le serán sumadas al pago del monto total por vacaciones acumuladas que tendría derecho al terminar la relación laboral.

POSICIÓN DE UIM

La UIM propone mantener la cláusula según está contenida en el convenio colectivo recién expirado.

En adición señaló que: "...UIM pretende un completo *roll over* de lo que está vigente. Y la ACP quiere hacer referencia a lo que es el Manual de Personal y para nosotros no es procedente porque el contrato colectivo priva por lo que diga el Manual de Personal." (f.1780)

Que las diferencias que causan que el asunto de la Sección sea objeto de una solicitud de estancamiento, es que la ACP pretende añadir un párrafo a la Sección 21.11 Programa de Donación de Horas.

CONTRAPROPUESTA #1 REVISADA DE ACP - 14 de abril de 2021

El trabajador de la unidad negociadora es elegible al Programa de Donación de Horas cuyo procedimiento esta normado en el Capítulo 820, Subcapítulo 4, Vacaciones, Licencias y Permisos del Manual de Personal de la ACP.

Definiciones:

Donante: Trabajador que solicita donar horas de vacaciones a otro trabajador, quien cumple con los requisitos de beneficiario, de conformidad con lo que establece el Programa de Donación de Horas de Vacaciones.

Beneficiario: Trabajador a quien se le ha aprobado recibir horas de vacaciones de uno o varios donantes.

Razones médicas o emergencias familiares: Enfermedades, accidentes u otros padecimientos físicos del trabajador, o bien sucesos, acontecimientos o adversidades de índole familiar.

1. Estructura del Programa. El propósito del Programa de Donación de Horas de Vacaciones es proveer un mecanismo para que en cualquier momento, el trabajador que por razones médicas o emergencia familiar requiera ausentarse de su trabajo por un período no menor de 5 días y no cuente con horas suficientes de vacaciones para cubrir dichas ausencias, pueda recibir donación de horas de vacaciones de otros trabajadores o funcionarios.

2. Alcance. Pueden participar en este programa los trabajadores temporales y permanentes que adquieren vacaciones.

3. Solicitud para ser Elegible como Beneficiario del Programa de Donación de Horas de Vacaciones.

(a) Para ingresar en el programa como beneficiario, el trabajador debe enviar, por los canales correspondientes, el formulario de Solicitud para ser Beneficiario en el Programa de Donación de Horas de Vacaciones (No.869) al Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos para su evaluación y aprobación. Si el trabajador no está en capacidad de hacer esta solicitud, un familiar o supervisor puede presentar la solicitud por el trabajador.

(b) La solicitud debe contener la siguiente información:

(1) Nombre, número de identificación, título del puesto, categoría salarial y grado.

(2) Descripción de la naturaleza, severidad y tiempo estimado de duración de la situación médica que afecta al trabajador, o de la emergencia familiar que atraviesa, por la cual solicita ingresar en el Programa de Donación de Horas de Vacaciones.

(3) Cualquier otra información adicional que el trabajador pueda aportar y que pudiera ayudar en la evaluación de su solicitud.

(c) El vicepresidente ejecutivo de Recursos Humanos o su designado evaluará la solicitud y determinará si la misma tiene o no méritos para ser aprobada.

(1) Si la solicitud es aprobada, se le notificará al beneficiario o a la persona que presentó la solicitud en su nombre, dentro de los 15 días de la fecha en que se recibió la solicitud. Igualmente, por medio de los mecanismos de comunicación correspondientes, se informará que el trabajador ha sido inscrito en el Programa de Donación de Horas de Vacaciones, a efectos de que los interesados puedan donarle horas de vacaciones.

(2) Si la solicitud fue desaprobada, se enviará una notificación al trabajador o a la persona que presentó la solicitud en su nombre, la cual deberá contener las razones de la desaprobación. Esta comunicación también deberá ser notificada dentro de los 15 días de la fecha en que se recibió la solicitud.

4) Elegibilidad para Donar Horas de Vacaciones.

(a) El trabajador que desee donar horas de vacaciones deberá, por los canales correspondientes, enviar el formulario Solicitud de Donación (No.871) al Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos.

(b) En el formulario el trabajador debe especificar el nombre del beneficiario, así como la cantidad de horas que desea donar, la cual no podrá ser menor de 8 horas.

(c) No podrá donar horas de vacaciones el trabajador que tenga un balance inferior a 108 horas en el período de pago en el cual someta su solicitud.

5) Criterios.

(a) Se podrán donar horas de vacaciones a un trabajador indistintamente del grado o salario del beneficiario o donante. Sin embargo, no se podrán donar horas de vacaciones a un trabajador que se encuentre hasta dos niveles superiores en la cadena de mando.

(b) Para que un trabajador empiece a hacer uso de las horas de vacaciones donadas, deberá haber utilizado la totalidad de las vacaciones por él adquiridas.

(c) El beneficiario en uso de horas de vacaciones donadas continuará adquiriendo vacaciones en la proporción establecida en la norma pertinente.

(d) En un año calendario de vacaciones, un donante no podrá donar más de la mitad del número de horas de vacaciones que pueda adquirir durante el año calendario de vacaciones en el cual hace dicha donación, ni tampoco podrá

donar horas de vacaciones en una cantidad que reduzca su balance, al sustraer el número de horas de vacaciones a ser donadas, a menos de 100 horas.

(e) El equivalente en dinero de las horas de vacaciones donadas será convertido en horas de vacaciones para el beneficiario que las reciba. La base de conversión de las horas de vacaciones donadas será el salario básico del donante al momento de hacer dicha donación, sin remuneraciones adicionales. Igualmente, el equivalente en dinero de las horas de vacaciones donadas pasará al beneficiario, al salario básico del puesto en que estaba asignado al momento de aprobarse su solicitud de beneficiario del programa.

(f) Para efectos de lo anterior, la conversión de vacaciones será en fracciones de media hora.

(g) Una vez terminada la causa por la cual se le aprobó al trabajador ingresar al Programa de Donación de Horas de Vacaciones, el monto que quede de las horas de vacaciones que le fueron donadas se prorrateará entre los donantes. A estos últimos se les acreditará el tiempo resultante del prorrateo, en horas o fracciones de media hora.

(h) Un beneficiario que bajo este programa reciba horas de vacaciones no podrá:

- 1) Donar a otro trabajador las horas recibidas; ni
- 2) Utilizarlas después que terminan las razones médicas o emergencia familiar que originó la donación.

(i) Las horas de vacaciones que un trabajador reciba bajo este programa no le serán sumadas al pago del monto total por vacaciones acumuladas que tendría derecho al terminar la relación laboral.

POSICIÓN DE ACP

La ACP señala que el objeto del estancamiento es un texto que la ACP propone incluir para salvar cualquier viso de conflicto con el reglamento, puesto que el Reglamento de Administración de Personal indica que este tema lo maneja directamente el Manual de Personal.

Que, "... básicamente lo que la ACP desea es, sin alterar el texto de la Sección, se incluya un encabezado que aclare cuál es la normativa que rige el asunto para poner eso en contexto de dónde proviene, según lo que la Ley y el Reglamento indican que debe ser. Que esa es toda la diferencia que tiene la ACP."

Durante la fase de investigación, durante las reuniones preliminares, la ACP destacó que: "El Programa de Donación de Horas por ley está llamado a ser desarrollado solamente por el Manual de Personal. La Autoridad del Canal de Panamá lo incluyó de buena fe en la convención anterior, pues el Manual de Personal que ya estaba prácticamente consensuado, en el cual este programa estaba incluido, no había sido aprobado por el administrador. Bajo ese esquema, nosotros de buena fe para que los trabajadores empezasen a gozar de inmediato de ese programa, optamos por incluirlo, pero ya el Manual de Personal fue aprobado. Y, según la ley requiere, fue incluido el programa dentro del Manual de Personal. Nosotros lo único que estamos diciendo es que debido al interés que siempre ha manifestado la UIM de que su Convención Colectiva sirva también de un elemento de referencia educativo e informativo para su membresía, que permanezca allí. Pero lo único que le hemos pedido que agreguen al inicio una frase que legalice que por qué eso está en una convención colectiva y por qué se está manejando en una convención colectiva y no en el Manual de Personal como la ley ordena, es lo único que nosotros queremos. El resto del texto es idéntico... idéntico, pero la UIM se niega a esa pequeña frase, que no cambia el resto, es

exactamente igual. Este es solamente un tema de legitimación de por qué está eso descrito en una Convención Colectiva.” (f.1,786)

CONCLUSIÓN

Al examen de las propuestas de las partes y sus respectivas posiciones, la JRL observa que mientras la UIM propone mantener esta cláusula como está contemplada en el convenio colectivo, la ACP en apoyo de su propuesta argumentó que el objetivo del cambio es poner en contexto la figura de donación de horas. Por otro lado, la ACP no justificó cuál es el cambio de circunstancias que ameritan que la cláusula sea modificada.

En ese orden de ideas, es claro que aspectos medulares del Programa, la redacción de la Sección que presentan ambas partes es la misma. En ese sentido, la JRL es del criterio que la propuesta ya contenida en el convenio colectivo vigente es la mejor alternativa para resolver el punto estancado; si las condiciones en las que se pactó esta cláusula no han cambiado, la cláusula debe mantenerse. De allí que el criterio de la JRL es que la redacción de esta cláusula permanecerá igual que en el convenio colectivo vigente, así:

SECCIÓN 21.11 – PROGRAMA DE DONACIÓN DE HORAS

Definiciones.

Donante: Trabajador que solicita donar horas de vacaciones a otro trabajador, quien cumple con los requisitos de beneficiario, de conformidad con lo que establece el Programa de Donación de Horas de Vacaciones.

Beneficiario: Trabajador a quien se le ha aprobado recibir horas de vacaciones de uno o varios donantes.

Razones médicas o emergencias familiares: Enfermedades, accidentes u otros padecimientos físicos del trabajador, o bien sucesos, acontecimientos o adversidades de índole familiar.

1. *Estructura del Programa. El propósito del Programa de Donación de Horas de Vacaciones es proveer un mecanismo para que, en cualquier momento, el trabajador que por razones médicas o emergencia familiar requiera ausentarse de su trabajo por un período no menor de 5 días y no cuente con horas suficientes de vacaciones para cubrir dichas ausencias, pueda recibir donación de horas de vacaciones de otros trabajadores o funcionarios.*
2. *Alcance. Pueden participar en este programa los trabajadores temporales y permanentes que adquieren vacaciones.*
3. *Solicitud para ser Elegible como Beneficiario del Programa de Donación de Horas de Vacaciones.*

(a). Para ingresar en el programa como beneficiario, el trabajador debe enviar, por los canales correspondientes, el formulario de Solicitud para ser Beneficiario en el Programa de Donación de Horas de Vacaciones (No. 869) al Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos para su evaluación y aprobación. Si el trabajador no está en capacidad de hacer esta solicitud, un familiar o supervisor puede presentar la solicitud por el trabajador.

(b). La solicitud debe contener la siguiente información:

(1). Nombre, número de identificación, título del puesto, categoría salarial y grado;

(2). Descripción de la naturaleza, severidad y tiempo estimado de duración de la situación médica que afecta al trabajador, o de la emergencia familiar que atraviesa, por la cual solicita ingresar en el Programa de Donación de Horas de Vacaciones;

(3). *Cualquier otra información adicional que el trabajador pueda aportar y que pudiera ayudar en la evaluación de su solicitud.*

(c). *El vicepresidente ejecutivo de Recursos Humanos o su designado evaluará la solicitud, y determinará si la misma tiene o no méritos para ser aprobada.*

(1). *Si la solicitud es aprobada se le notificará al beneficiario o a la persona que presentó la solicitud en su nombre dentro de los 15 días de la fecha en que se recibió la solicitud. Igualmente, por medio de los mecanismos de comunicación correspondientes, se informará que el trabajador ha sido inscrito en el Programa de Donación de Horas de Vacaciones a efectos de que los interesados puedan donarle horas de vacaciones.*

(2). *Si la solicitud fue desaprobada, se enviará una notificación al trabajador o a la persona que presentó la solicitud en su nombre, la cual deberá contener las razones de la desaprobación. Esta comunicación también deberá ser notificada dentro de los 15 días de la fecha en que se recibió la solicitud.*

4. *Elegibilidad para Donar Horas de Vacaciones.*

(a). *El trabajador que desee donar horas de vacaciones deberá, por los canales correspondientes, enviar el formulario Solicitud de Donación (No. 871) al Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos.*

(b). *En el formulario el trabajador debe especificar el nombre del beneficiario así como la cantidad de horas que desea donar, la cual no podrá ser menor de 8 horas.*

(c). *No podrá donar horas de vacaciones el trabajador que tenga un balance inferior a 108 horas en el período de pago en el cual someta su solicitud.*

5. *Criterios.*

(a). *Se podrán donar horas de vacaciones a un trabajador indistintamente del grado o salario del beneficiario o donante. Sin embargo, no se podrán donar horas de vacaciones a un trabajador que se encuentre hasta dos niveles superiores en la cadena de mando.*

(b). *Para que un trabajador empiece a hacer uso de las horas de vacaciones donadas, deberá haber utilizado la totalidad de las vacaciones por él adquiridas.*

(c). *El beneficiario en uso de horas de vacaciones donadas continuará adquiriendo vacaciones en la proporción establecida en la norma pertinente.*

(d). *En un año calendario de vacaciones, un donante no podrá donar más de la mitad del número de horas de vacaciones que pueda adquirir durante el año calendario de vacaciones en el cual hace dicha donación, ni tampoco podrá donar horas de vacaciones en una cantidad que reduzca su balance, al sustraer el número de horas de vacaciones a ser donadas, a menos de 100 horas.*

(e). *El equivalente en dinero de las horas de vacaciones donadas será convertido en horas de vacaciones para el beneficiario que las reciba. La base de conversión de las horas de vacaciones donadas será el salario básico del donante al momento de hacer dicha donación, sin remuneraciones adicionales. Igualmente, el equivalente en dinero de las horas de vacaciones donadas pasará al beneficiario al salario básico del puesto en que estaba asignado al momento de aprobarse su solicitud de beneficiario del programa.*

(f). *Para efectos de lo anterior, la conversión de vacaciones será en fracciones de media hora.*

(g). *Una vez terminada la causa por la cual se le aprobó al trabajador ingresar al Programa de Donación de Horas de Vacaciones, el monto que quede de las horas de vacaciones que le fueron donadas se prorrateará entre los donantes. A estos últimos se les acreditará el tiempo resultante del prorrateo, en horas o fracciones de media hora.*

(h). *Un beneficiario que bajo este programa reciba horas de vacaciones no podrá:*

(1). *Donar a otro trabajador las horas recibidas; ni*

(2). *Utilizarlas después que termina las razones médicas o emergencia familiar que originó la donación.*

(i). *Las horas de vacaciones que un trabajador reciba bajo este programa no le serán sumadas al pago del monto total por vacaciones acumuladas que tendría derecho al terminar la relación laboral.*

11. SECCIÓN 33.15 RECESOS

Esta Sección establece las condiciones, procedimiento y reposición de los recesos y cancelaciones dentro del período de negociaciones.

La última mejor oferta de UIM es como sigue:

CONTRAPROPUESTA #1 DE UIM - 31 de marzo de 2021

Por *recesos* se entiende toda suspensión temporal de la actividad de negociación, que podrá, pero no se limita a interrupciones por horas de almuerzo, participación en actividades especiales, días feriados, entre otros. Los recesos podrán ser solicitados por cualquiera de las partes, previa exposición de las razones por las cuales se solicitó el mismo.

Los días feriados y nacionales serán de receso obligatorio a menos que las partes decidan lo contrario.

El tiempo de los recesos será repuesto por igual período dentro del término establecido para la negociación con excepción de los períodos de almuerzos. Se podrá cancelar una sesión programada, sin mediar mutuo acuerdo, solamente cuando se trate de una situación de caso fortuito o de fuerza mayor. En tal situación, la parte que solicita la cancelación, notificara a la contraparte la necesidad y motivo de dicha solicitud. Este tiempo cancelado será repuesto por el mismo tiempo en otro día hábil.

POSICIÓN DE UIM

En esta Sección la UIM en su última mejor oferta propone mantener la redacción del Convenio Colectivo recién expirado.

Por su parte, la ACP en su última mejor oferta propuso:

PROPUESTA INICIAL REVISADA DE ACP - 3 de marzo de 2021

Por *recesos* se entiende toda suspensión temporal de la actividad de negociación, que podrá incluir, pero no se limita a interrupciones por horas de almuerzo, participación en actividades especiales, días feriados, entre otros. Los recesos podrán ser solicitados por cualquiera de las partes, previa exposición de las razones por las cuales se solicitó el mismo.

Los días feriados y nacionales serán días de receso obligatorio a menos que las partes decidan lo contrario.

El tiempo de los recesos será repuesto por igual período dentro del término establecido para la negociación con excepción de los períodos de almuerzos, los días feriados y los nacionales.

Se podrá cancelar una sesión programada, sin mediar mutuo acuerdo, solamente cuando se trate de una situación de caso fortuito o de fuerza mayor. En tal situación,

la parte que solicita la cancelación notificará a la contraparte la necesidad y motivo de dicha solicitud. Este tiempo cancelado no será repuesto.

POSICIÓN DE ACP

Indica la ACP que su propuesta propone por simplicidad y eficiencia los días feriados nacionales que son de dominio público y conocidos con anticipación, se incluyan y compensen implícitamente dentro de los tiempos pactados de negociación en las Reglas Básicas, en lugar de tener que interrumpir las negociaciones para incurrir en un nuevo proceso de negociación interno para poder acordar las nuevas condiciones de las fechas que se extienden por efectos de receso y cancelaciones.

Durante la etapa de investigación durante la reunión preliminar la ACP reiteró su posición indicando que: “Es exactamente el tema del que acabo de hablar, se recita en esta Sección, que los recesos no se repongan, que estén incluidos dentro del tiempo total de negociación y que las cancelaciones tampoco se repongan. Es todo un tema de ser responsables en cumplir y administrar el tiempo para negociar y no sentarnos y dejar la mesa de negociación por razones que en realidad no tiene peso, porque la mesa de negociación es prioritaria. La Administración estuvo sentada en la mesa de negociación cuando estuvo que estar sentada y yo creo que todos tenemos que hacer el esfuerzo de estar sentados en la mesa de negociación. Y, por eso, quitar estas tentaciones de los recesos y las tentaciones, ayudaría mucho a que nos concentráramos más en el proceso de negociación” (fs.1788)

CONCLUSIÓN

En esta Sección del estancamiento la ACP procura introducir cambios respecto a la forma como se reponen los días de negociación. Esta propuesta contempla una compensación implícita de los días feriados, es decir, de manera automática dentro de los plazos de negociación; otro cambio es que los tiempos de negociación cancelados no serán repuestos.

Al igual que en las secciones precedentes, la JRL debe acentuar que la parte que procura efectuar un cambio a las cláusulas establecidas en un convenio colectivo tiene la carga de probar la necesidad del cambio, incluyendo el cambio de condiciones y/o circunstancias. Según viene formulada la propuesta de la ACP, implica la reducción de días adicionales a los tiempos de negociación, debido a la no reposición de estos tiempos. La JRL es del criterio que esta cláusula debe ser cuidadosamente analizada a la luz de las experiencias de las negociaciones de la presente convención colectiva, en la que las propias partes se han visto en la necesidad de recurrir a extensiones en el período de negociación y ampliación en los horarios para poder cubrir los temas a negociarse. Sobre el particular, nótese que en su contestación la ACP indicó: “... la jornada de negociación se aumentó de 4 a 5 horas diarias (25% de incremento) y se pactaron 5 extensiones al segundo período de negociación, de forma que pasó de nueve (9) semanas originalmente pactadas a veintiocho (28) semanas efectivas de negociación.” (cfr. f.1161)

En concordancia con lo anteriormente expresado, la JRL es del criterio que la propuesta de la ACP podría ser una base razonable si la historia de negociación de las partes mostrase que no ha sido necesario emplear los tiempos originalmente pactados, porque las negociaciones han fluido y las partes han llegado rápidamente a acuerdos, lo que confirmaría que es justificado un cambio de *statu quo* establecido en el convenio.

Sin embargo, la historia de negociación de las partes no avala esta conclusión y por ello la JRL estima razonable mantener la cláusula según está contenida en el convenio colectivo vigente.

Además, tómese en cuenta que sobre este tema se pronunció el laudo arbitral de 15 de octubre de 2021, declarando la propuesta de la ACP contraria a las reglas básicas

de negociación. En esta situación la confrontación existente entre el Sindicato y la ACP deja como única manifestación válida dentro del proceso lo propuesto por la parte sindical y de acuerdo con las reglas de negociación esto implica de igual manera un *roll-over*, así:

SECCIÓN 33.15 – RECESOS

Por recesos se entiende toda suspensión temporal de la actividad de negociación, que podrá incluir, pero no se limita a interrupciones por horas de almuerzo, participación en actividades especiales, días feriados, entre otros. Los recesos podrán ser solicitados por cualquiera de las partes, previa exposición de las razones por las cuales se solicitó el mismo.

Los días feriados y nacionales serán días de receso obligatorio a menos que las partes decidan lo contrario.

El tiempo de los recesos será repuesto por igual período dentro del término establecido para la negociación con excepción de los períodos de almuerzos.

Se podrá cancelar una sesión programada, sin mediar, mutuo acuerdo, solamente cuando se trate de una situación de caso fortuito o de fuerza mayor. En tal situación, la parte que solicita la cancelación, notificará a la contraparte la necesidad y motivo de dicha solicitud. Este tiempo cancelado será repuesto por el mismo tiempo en otro día hábil.

12. SECCIÓN 33.16 OBSERVADORES

Esta Sección fue incluida como un interés de la ACP en su pliego inicial (f.1181). Establece la cantidad de negociadores y observadores que pueden participar en el recinto de negociación, así como las condiciones y procedimientos que deben seguir las partes y los observadores para asistir y participar de las negociaciones.

La última mejor oferta de la UIM se lee como sigue:

CONTRAPROPUESTA #1 DE UIM - 31 de marzo de 2021

Los negociadores y observadores presentes en el recinto de negociación no excederán un total de ocho (8) personas para cada una de las partes. Al inicio de cada sesión de negociación, las partes anunciarán la presencia de los observadores.

Los observadores no ocasionarán gasto alguno a la ACP, por lo tanto, solo podrán asistir a las sesiones de negociaciones en su tiempo libre, con excepción de los funcionarios de la Administración. Además no podrán intervenir en las discusiones que se lleven a cabo en la mesa de negociación, ni se les considerará como miembros de ningún equipo negociador en la mesa.

POSICIÓN DE UIM

Según señala la UIM, la diferencia entre su propuesta y la contrapropuesta #1 de la ACP es acerca de la conducta de los observadores, situación que advierte ya está cubierta con la redacción de la convención colectiva vigente, (f.414). UIM procura que la redacción como está contemplada en el convenio colectivo actual. (f. 1,781)

Las pruebas aportadas por la UIM para esta Sección son las propuestas y contrapropuestas intercambiadas durante la negociación. También adujo normativas como la Constitución Política, la Ley Orgánica de la ACP, el Reglamento de Relaciones Laborales, el Reglamento de Administración de Personal, la Convención Colectiva y todas las normas del régimen especial de la ACP (fs. 385-400).

Por su parte, la ACP en su última mejor oferta propuso:

PROPUESTA INICIAL REVISADA DE ACP - 3 de marzo de 2021

Los negociadores y observadores presentes en el recinto de negociación, no excederán un total de ocho (8) personas para cada una de las partes. Al inicio de cada sesión de negociación, las partes anunciarán la presencia de los observadores.

Los observadores no ocasionarán gasto alguno a la ACP, por lo tanto, solo podrán asistir a las sesiones de negociaciones en su tiempo libre, con excepción de los funcionarios de la Administración. Además no podrán intervenir en las discusiones que se lleven a cabo en la mesa de negociación, ni se les considerará como miembros de ningún equipo negociador en la mesa. **Si los observadores mantienen una conducta que afecte de cualquier manera el desenvolvimiento de las negociaciones, deberán abandonar el recinto a solicitud de cualquiera de las partes.**

POSICIÓN DE ACP

Según refiere la ACP, el asunto objeto de estancamiento en esta Sección es un nuevo párrafo que la ACP propuso agregar a lo establecido en la Convención Colectiva vigente, con el propósito de promover la buena conducta de parte de los observadores tanto de la ACP como de la UIM, en caso de que se cuente con la presencia de estos en alguna sesión de negociación.

La ACP considera que la Convención Colectiva vigente no abarca normas de conducta para los observadores, por lo tanto, encontró viable introducir un texto de la Sección 33.16 OBSERVADORES, que coadyuve a promover un ambiente de respeto durante las negociaciones, lo cual aplica tanto para los observadores de UIM como para los de la ACP. Lo anterior fue reiterado durante el desarrollo de la reunión preliminar en los siguientes términos "... en realidad lo que estábamos buscando en la convención es agregar un párrafo que promueva la buena conducta de parte de los observadores, tanto de la ACP como de la UIM, pero eso lo adversa la UIM y, por consiguiente, está estancado." (f.1788)

CONCLUSIÓN

Luego de una cuidadosa consideración de este punto, considera la JRL que las razones expuestas por la ACP no sustentan la adopción de un cambio en la cláusula contractual. De manera reiterada a lo largo de esta resolución se ha indicado que la parte que propone la adopción de una cláusula debe justificar la necesidad de cambiar el *statu quo*.

En este sentido, la ACP señala que su propósito es promover la buena conducta por parte de los observadores, sin embargo, la redacción de esta cláusula es genérica, no describe aquellas situaciones específicas que pudieran considerarse una afectación de las negociaciones, dando lugar a que se pudiera calificar como contraria a la buena conducta un sinnúmero de acciones. La redacción de una norma convencional debe ser clara, sin dar lugar a interpretaciones.

Por otro lado, la conducta de las partes está regida por el Reglamento de Ética y Conducta que es aplicable a todos los miembros de la Junta Directiva, funcionarios, trabajadores de confianza y trabajadores de la ACP, con objeto de asegurar un comportamiento basado en la honestidad, integridad, imparcialidad y buena conducta en la realización de los fines de la Autoridad; también disposiciones en el Manual de Personal establecen sanciones y procedimientos para aquellos trabajadores que no cumplan o se apartan de las conductas requeridas en la ACP, recordando que las sesiones de negociación se realizan dentro de este contexto de trabajo donde resultan

plenamente aplicables estas normas, por lo que no amerita introducir esta párrafo en esta cláusula.

En este sentido la cláusula se mantendrá conforme está establecida en la convención colectiva vigente.

Además, tómese en cuenta que sobre este tema se pronunció el laudo arbitral de 15 de octubre de 2021, declarando la propuesta de la ACP contraria a las reglas básicas de negociación. En esta situación la confrontación existente entre el Sindicato y la ACP deja como única manifestación válida dentro del proceso, lo propuesto por la parte sindical y de acuerdo con las reglas de negociación esto implica de igual manera un *roll over*, así:

SECCIÓN 33.16 – OBSERVADORES

Los negociadores y observadores presentes en el recinto de negociación, no excederán un total de ocho (8) personas para cada una de las partes. Al inicio de cada sesión de negociación, las partes anunciarán la presencia de los observadores.

Los observadores no ocasionarán gasto alguno a la ACP, por lo tanto, sólo podrán asistir a las sesiones de negociaciones en su tiempo libre, con excepción de los funcionarios de La Administración. Además, no podrán intervenir en las discusiones que se lleven a cabo en la mesa de negociación, ni se les considerará como miembros de ningún equipo negociador en la mesa.

13. SECCIÓN XXX ARTÍCULO NUEVO BONO DE DISPONIBILIDAD DE EQUIPO

Esta Sección es una propuesta de la UIM que aspira a integrar como un artículo de la Convención Colectiva el memorándum de 22 de octubre de 2018, proponiendo un incremento en los bonos a pagar en dicha bonificación (f.445 dorso).

PROPUESTA INICIAL REVISADA #2 DE UIM - 19 de abril de 2021

Las Partes acuerdan el pago de una Bonificación por Disponibilidad de Equipo en las Divisiones de Mantenimiento de Flotas y Equipos (OPM) y de Dragado (OPD). El objetivo de esta bonificación es el de incentivar al personal que ocupa los puestos mencionados a continuación, a bordo de los equipos flotantes, a realizar trabajos adicionales que redunden en la mejora de la disponibilidad de esos equipos flotantes.

En OPM:

1. Primer Oficial de Máquina (Guardia), ME-11.
2. Primer Oficial de Máquina ME-11.
3. Jefe de Máquinas de Remolcador, ME-14.

En OPD:

1. Primer Oficial de Máquina (Guardia), ME-11.
2. Primer Oficial de Máquina, ME-11.
3. Jefe de Máquinas de Remolcador, ME-14.
4. Jefe de Máquinas Encargado de Remolcador, ME-15.
5. Jefe de Máquinas de Draga, ME-14.
6. Sub Jefe de Máquinas de Draga de Cucharón, ME-15.
7. Sub Jefe de Máquinas de Draga Hidráulica de Succión, ME-15.
8. Jefe de Máquinas de Draga de Cucharón, ME-16.
9. Jefe de Máquinas de Draga Hidráulica de Succión, ME-16.
10. Jefe de Máquinas de Bote Grúa, ME-16.
11. Jefe de Máquinas de Barcaza de Perforación, ME-16.

12. Jefe de Máquinas Encargado de Grúa Flotante, ME-16.

La bonificación por disponibilidad de equipo consta de un componente individual y de un componente grupal, con parámetros y requerimientos, frecuencia de medición y pesos establecidos en una plantilla de medición para OPM y una plantilla de medición para OPD.

El pago acordado para esta bonificación es de: 50.00 PAB, por período de pago (PP), a los grados ME-11; de 120.00 PAB, por PP, a los grados ME-14; y 180.00 PAB, por PP, a los grados ME-15 y ME-16 de OPM y OPD arriba indicados. Para los puestos de Jefe de Máquinas de Estación de Tierra ME-14, y de Jefe de Máquinas Encargado de Equipo Flotante ME-16 de OPM, estos cumplirán su meta para hacerse acreedores a esta bonificación, cuando un mínimo del 50% del personal que ocupe los puestos arriba indicados a bordo de los equipos flotantes alcancen las metas para ser elegibles para el pago de la bonificación.

Cuando alguna persona de los puestos arriba indicados cumpla con las metas y requerimientos establecidos en la plantilla de medición o con el porcentaje mínimo descrito para los Jefes de Máquina de Estación de Tierra, ME-14 y los Jefes de Máquina Encargados de Equipo Flotante, ME 16 de OPM, este no recibirá el pago de la bonificación correspondiente al período medido. Es decir, si en el parámetro que se mide de forma mensual, alguno de ellos no alcanza la meta mensual establecida, este no recibirá el pago de la bonificación para ese mes dentro del trimestre, ni los eventos o tareas logrados en ese período serán contabilizados para el siguiente período de medición.

El monto establecido para esta bonificación será contabilizado por PP, sin embargo, será pagadero cada trimestre, según se cumpla con las metas y requerimientos establecidos en la plantilla de medición correspondiente:

1. Los pagos correspondientes del PP-20 al PP-26, se pagarán en el PP-02.
2. Los pagos correspondientes del PP-01 al PP-06, se pagarán en el PP-08.
3. Los pagos correspondientes del PP-07 al PP-13, se pagarán en el PP-15.
4. Los pagos correspondientes del PP-14 al PP-19, se pagarán en el PP-21.

En el caso de que alguna persona sea ascendida o asignada temporalmente, o sea ascendida permanentemente, la evaluación sobre el cumplimiento de las metas y el pago de esta bonificación de disponibilidad se hará como sigue:

1. Si es asignado o ascendido temporalmente durante el 50% del tiempo a evaluar, se evaluará y pagará de acuerdo con el resultado de las metas y el grado en el último equipo en donde trabajó.
2. Si es asignado o ascendido temporalmente y permanece durante más tiempo en un puesto que en otro, se evaluará en el equipo en donde estuvo más tiempo y se pagará en el grado en el que estuvo más tiempo.
3. Si es ascendido permanentemente, se evaluará en el equipo en donde estuvo más tiempo y se pagará en el nuevo grado.

En el caso de que sea asignado o ascendido temporalmente o ascendido permanentemente a un puesto que no esté incluido, la evaluación y el pago de esta bonificación se hará hasta el momento en que sea efectiva la asignación o ascenso temporal o permanente al otro puesto no cubierto. No obstante, si la asignación o ascenso temporal o el ascenso permanente se hace efectivo en la mitad de un PP, esta bonificación será pagada el PP completo.

En el caso de que la persona esté desempeñando sus funciones debido a que se encuentre en licencia sin sueldo, licencia con sueldo, suspendido del trabajo o en asignación especial en el extranjero, la evaluación de las metas y el pago de esta

bonificación se hará solamente por el tiempo en el que estuvo contribuyendo con la mejora de la disponibilidad de los equipos flotantes.

Párrafo Transitorio: Mientras se termina la mayor implementación de Máximo (SAA) en todos los equipos mayores y remolcadores de OPD, se considerará válido el cumplimiento con el programa de mantenimiento que actualmente realizan, para la evaluación de esta bonificación de disponibilidad de equipo. Para que uno de los trabajos descritos en los parámetros respectivos tenga validez, se debe completar el formulario diseñado y acordado para tal fin; este formulario será completado por el trabajador una vez por cada trimestre. La información relativa al formulario no tiene ninguna obligación del uso de SAA y solo se referirá en la necesidad de informar alguna orden de trabajo.

La JRL considera relevante indicar que esta propuesta está acompañada de formularios que describen tareas y criterios de cumplimiento que no serán reproducidos en esta resolución, pero que constan visibles a folios 448-449 reverso.

POSICIÓN DE UIM

La aspiración de la UIM es, por un lado, incluir esta bonificación como parte de la nueva convención colectiva; actualmente la misma está contenida en Memorandum de Entendimiento y, por el otro, recibir un incremento en esta bonificación. Actualmente, esta bonificación cubre aquellos trabajos adicionales que redunden en la mejora de la disponibilidad de los equipos flotantes.

Durante las reuniones preliminares UIM explico que: "...el primer asunto es Generales; el segundo es Formularios de Tareas; el tercero es Parámetro de Bono de Disponibilidad de Equipo NTD de Dragado y Parámetros del Bono de Disponibilidad de Equipo NTR que es Remolcadores. Este es un bono que se estableció en la negociación pasada del convenio colectivo y está vigente hoy día. Lo único que UIM aspira es mantener el *roll-over*, con un incremento en la tarifa, eso es lo que único que UIM aspira. Y la ACP pretende eliminarlo del convenio colectivo.

Estas son unas de las secciones también en donde la ACP en su pliego pretendía eliminar." (f.1782)

Las pruebas aportadas por la UIM para esta Sección son las propuestas y contrapropuestas intercambiadas durante la negociación. También adujo normativas como la Constitución Política, la Ley Orgánica de la ACP, el Reglamento de Relaciones Laborales, el Reglamento de Administración de Personal, la Convención Colectiva y todas las normas del régimen especial de la ACP (fs.423-431).

PROPUESTA DE ACP

SECCIÓN RESCINDIDA TOTALMENTE.

POSICIÓN DE ACP.

En la mesa de negociación como contrapropuesta, la ACP planteó la rescisión total de la cláusula. La Administración propuso, a partir de su pliego inicial, su interés en negociar la no renovación de este bono; que básicamente esta Sección ha tenido cambios que no son de fondo, no se ha podido negociar. Sin embargo, solicitó a la JRL que se acoja su propuesta inicial del 6 de julio del 2020 que es la rescisión total de la cláusula.

En la reunión preliminar sostenida el 10 de agosto de 2021, la ACP manifestó a la Junta lo siguiente:

“... es un bono, se supone que da beneficio a las partes. La Autoridad del Canal de Panamá en realidad está interesada en no seguir promoviendo ese bono, no renovarlo en la nueva convención colectiva y para eso hizo una oferta de comprarlo, es decir, no lo estamos quitando, pero sí estamos haciendo una oferta de pagarles un porcentaje que se debe incorporar a su salario de manera permanente y, como sabemos, siempre en el salario cada vez que se sube un punto porcentual, ese punto porcentual cascadea y le pega a muchos otros elementos, o sea, que un 1% en digamos, por decirlo así, en un salario no es 1% es mucho más, que le pega al sobretiempo, le pega a los diferenciales, le pega a los feriados, le pega al IRV, le pega a un montón de cosas, así que nuestra oferta es esa.” (f.1,790)

Es importante señalar que la ACP en la propuesta económica general contenida en su **Contrapropuesta #2 revisada de 31 de agosto del 2021**, presentada por la ACP con relación a la Sección 10.07, propuso un ajuste sobre el salario básico que compensa la eliminación de este bono, señalando que ello obedece a los mandatos de funcionamiento rentable que emanan de la Constitución Política de la República de Panamá. (f.1962)

CONCLUSIÓN

Como fue expuesto en las posiciones de las partes respecto a esta Sección, las partes están en extremos opuestos. Mientras la UIM aspira a integrar el Memorando de Entendimiento (MDE) al convenio colectivo con un incremento en la bonificación, al mismo tiempo observa esta JRL que la última mejor oferta de la UIM también reduce de 75% a 50% el personal que debe alcanzar las metas para ser elegible al pago de la bonificación. Por su parte, la ACP aspira a que el bono no se renueve, pese a lo cual señaló la posibilidad de compensar la eliminación del bono con un ajuste sobre el salario.

Cabe observar que, en atención a la propuesta de rescisión total, mediante laudo arbitral de 15 de octubre de 2021 ratificado por la CSJ se declaró la propuesta de la ACP de rescisión de la cláusula como contraria a las reglas de negociación, se entiende sin embargo que, para este caso, es necesario discutirla en virtud de que la UIM presentó una propuesta de negociación de esta Sección.

Acorde con los criterios expuestos para la resolución de los puntos estancados, la JRL pasa a verificar si se encuentra acreditado en el expediente algún cambio de circunstancias que amerite la modificación del *statu quo*. En principio, la aspiración de la UIM de integrar mediante una cláusula contractual lo acordado en el MDE de 22 de octubre de 2018, encuentra asidero en virtud de que es en la negociación colectiva donde las partes pueden llegar a acuerdos integrales. Según se aprecia en el convenio colectivo vigente, este Memorando de Entendimiento que regula el bono de disponibilidad de equipo fue negociado y permanece vigente por el término de la convención colectiva de la UIM.

La propuesta de la UIM contempla un incremento del bono con una reducción del porcentaje de personal que debe cumplir las metas, sobre lo cual la JRL debe explicar que, salvo el contenido de la propia propuesta, la UIM no exteriorizó las razones que sustentan la necesidad de modificación del contenido del acuerdo suscrito por las partes.

En cuanto a lo expuesto por la ACP, respecto a la supresión de esta bonificación, tampoco expuso las razones que justifiquen el cambio al *statu quo*, debe hacerse referencia a que la ACP en acto de audiencia se refirió a un posible ajuste salarial en reemplazo del bono, lo cual toma la JRL como un indicio de que el establecimiento de esta compensación proporciona valor de retorno a la ACP, también debe estimarse cuál es el costo que implicaría para la ACP el no contar con los equipos necesarios disponibles al momento de un tránsito. Dicho lo anterior, el criterio de la JRL es que ninguna de las partes ha acreditado las razones de modificación del *statu quo*, ya sea para un incremento de la bonificación con una reducción del porcentaje del personal

que debe alcanzar las metas, como lo estableció el Sindicato o para la *eliminación de esta bonificación*, según lo planteó la ACP, frente a lo cual la posición de la JRL es mantener el *statu quo* y por ello considera viable la inclusión de la referida Sección de la cláusula sobre Bonificación por Disponibilidad de Equipo, en la versión originalmente contenida en el Memorando de Entendimiento, suscrito entre las partes el 22 de octubre de 2018, quedando esta cláusula así:

BONO DE DISPONIBILIDAD DE EQUIPO

La Autoridad del Canal de Panamá, que en adelante se denominará "ACP". y la Unión de Ingenieros Marinos, que en adelante se denominará "UIM o EL SINDICATO", y quienes en conjunto se denominarán "LAS PARTES", convienen en suscribir el presente Memorando de Entendimiento (MDE).

LAS PARTES acuerdan el pago de una Bonificación por Disponibilidad de Equipo en las divisiones de Mantenimiento de Flotas y Equipos (OPM) y de Dragado (OPD). El objetivo de esta bonificación es el de incentivar al personal que ocupa los puestos mencionados a continuación, a bordo de los equipos flotantes, a realizar trabajos adicionales que redunden en la mejora de la disponibilidad de esos equipos flotantes:

En OPM:

- 1. Primer Oficial de Máquina (Guardia), ME-11*
- 2. Jefe de Máquinas de Remolcador, ME-14*
- 3. Jefe de Máquinas Encargado de Remolcador, ME-15*

En OPD:

- 1. Primer Oficial de Máquina (Guardia), ME-11*
- 2. Primer Oficial de Máquina, ME-11*
- 3. Jefe de Máquinas de Remolcador, ME-14*
- 4. Jefe de Máquinas Encargado de Remolcador, ME-15*
- 5. Jefe de Máquinas de Draga, ME-14*
- 6. Sub Jefe de Máquinas de Draga de Cucharón, ME-15*
- 7. Sub Jefe de Máquinas de Draga Hidráulica de Succión, ME-15*
- 8. Jefe de Máquinas de Draga de Cucharón, ME-16*
- 9. Jefe de Máquinas de Draga Hidráulica de Succión, ME-16*
- 10. Jefe de Máquinas de Bote Grúa, ME-16.*
- 11. Jefe de Máquinas de Barcaza de Perforación, ME-16*
- 12. Jefe de Máquinas Encargado de Grúa Flotante, ME-16*

La bonificación por disponibilidad de equipo consta de un componente individual y de un componente grupal, con parámetros y requerimientos, frecuencia de medición y pesos establecidos en una plantilla de medición para OPM y una plantilla de medición para OPD, las cuales se adjuntan a este MDE.

El pago acordado para esta bonificación es de 30.00 PAB, por período de pago (PP), a los grados ME-11 y de 70.00 PAB, por PP, a los grados ME-14, ME-15 y ME-16 de OPM y OPD arriba indicados. Para los puestos de Jefe de Máquinas de Estación de Tierra, ME-14 y de Jefe de Máquinas Encargado Flotante, ME-16 de OPM, éstos cumplirán su meta para hacerse acreedores a esta de bonificación, cuando un mínimo del 75 % del personal que ocupe los puestos arriba indicados a bordo los equipos flotantes alcancen las metas para ser elegibles al pago de la bonificación.

Cuando alguna persona de los puestos arriba indicados a bordo de los equipos flotantes no cumpla con las metas y para los requerimientos establecidos en la plantilla de medición o con el porcentaje mínimo descrito para los de Jefes de Máquina de Estación de Tierra, ME-14 y los Jefes de Máquina Encargados de

Equipo Flotante, ME-16 de OPM, éste no recibirá el pago de la bonificación correspondiente al período medido. Es decir, si en el parámetro que se mide de forma mensual, alguno de ellos no alcanza la meta mensual establecida, éste no recibirá el pago de la bonificación para ese mes dentro del trimestre, ni los eventos o tareas logradas en ese período serán contabilizados para el siguiente período de medición.

El monto establecido para esta bonificación será contabilizado por PP, sin embargo, será pagadero cada trimestre, según se cumpla con las metas y requerimientos establecidos en la plantilla de medición correspondiente:

- 1. Los pagos correspondientes del PP-20 al PP-26, se pagarán en el PP-02.*
- 2. Los pagos correspondientes del PP-01 al PP-06, se pagarán en el PP-08.*
- 3. Los pagos correspondientes del PP-07 al PP-13, se pagarán en el PP-15.*
- 4. Los pagos correspondientes del PP-14 al PP-19, se pagarán en el PP-21.*

Para el año calendario 2018, la bonificación de disponibilidad de equipo se contabilizará a partir del segundo PP posterior a la firma de este MDE.

En el caso de que alguna persona sea ascendida o asignada temporalmente o sea ascendida permanentemente a uno de los puestos que están cubiertos por este MDE, la evaluación sobre el cumplimiento de las metas y el pago de esta bonificación de disponibilidad se hará como sigue:

- 1. Si es asignado o ascendido temporalmente durante el 50% del tiempo a evaluar, se evaluará y pagará de acuerdo al resultado de las metas y el grado en el último equipo en donde trabajó.*
- 2. Si es asignado o ascendido temporalmente y permanece durante más tiempo en un puesto que en otro, se evaluará en el equipo en donde estuvo más tiempo y se pagará en el grado en el que estuvo más tiempo.*
- 3. Si es ascendido permanentemente, se evaluará en el equipo en donde estuvo más tiempo y se pagará en el nuevo grado.*

En el caso de que sea asignado o ascendido temporalmente o ascendido permanentemente a un puesto que no esté incluido en este MDE, la evaluación y el pago de esta bonificación se hará hasta el momento en que sea efectiva la asignación o ascenso temporal o permanente al otro puesto no cubierto bajo este MDE. No obstante, si la asignación o ascenso temporal o el ascenso permanente se hace efectivo en la mitad de un PP, esta bonificación será pagada el PP completo.

En el caso de que la persona no esté desempeñando sus funciones como tal y que se encuentre en licencia sin sueldo, licencia con sueldo, suspendido del trabajo, o en asignación especial en el extranjero, la evaluación de las metas y el pago de esta bonificación se hará solamente por el tiempo en el que estuvo contribuyendo con la mejora de la disponibilidad de los equipos flotantes.

La primera revisión a la plantilla de medición se hará en el mes de abril del 2019 y las siguientes revisiones a la misma se harán en abril de cada año. Los cambios que resulten de esta revisión serán implementados y contabilizados a partir del segundo PP posterior al cambio.

El presente MDE permanecerá vigente por el término de la Convención Colectiva de la UIM.

Párrafo Transitorio: Mientras se termina la implementación de Máximo (SAA) en todos los equipos mayores y remolcadores de OPD, se considerará válido

el cumplimiento con el programa de mantenimiento que actualmente realizan, para la evaluación de esta bonificación de disponibilidad de equipo.

14. SECCIÓN 3.02. DURACIÓN Y RENEGOCIACIÓN

Esta cláusula se refiere a la duración y renegociación del presente convenio colectivo, y de acuerdo con las partes (cfr. folio 1165), los asuntos objeto de estancamiento son tres:

- La vigencia o duración del convenio colectivo.
- El porcentaje de incremento salarial anual por renovación
- Períodos para la presentación de la notificación para enmendar o modificar la Convención Colectiva a su vencimiento.

La última mejor oferta de la UIM propuso lo siguiente:

CONTRAPROPUESTA #5 REVISADA 2 DE UIM - 11 de mayo de 2021

a. Esta Convención Colectiva, de conformidad con la Sección 3.01, deberá continuar en completa vigencia a partir de la firma hasta el 31 de diciembre de 2024.

b. Al final del período de vigencia de esta Convención Colectiva, las disposiciones generales serán automáticamente extendidas por períodos sucesivos de un año, a menos que cualquiera de las partes notifique a la otra, por escrito, sobre su intención de enmendar o de otra forma modificar sus artículos. Se entiende que la extensión automática aplicaría a las secciones y memorandos de entendimiento, pero no aplicaría a las tablas salariales ni a ninguna otra cláusula que tenga fecha definida, en cuyo caso, el Administrador otorgará un incremento sobre el salario básico para cada año sucesivo de extensión automática, acorde a la siguiente tabla:

Duración Inicial Pactada en la CC	% de incremento anual
4 años	1.40

c. La notificación por escrito para enmendar o modificar la Convención Colectiva debe ser entregada en persona, en la división de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos de la Vicepresidencia de Capital Humano por parte de la UIM o en la oficina de la UIM por parte de la ACP, durante el mes de enero del año de vencimiento de la misma o de su(s) respectiva(s) extensión (es) automática(s). Al recibir la notificación escrita, la otra parte debe de acusar recibo de ella.

NOTA: Al momento de acordar el término de la convención colectiva, se reemplazará por el porcentaje correspondiente a la duración pactada.

POSICIÓN DE UIM

La posición de UIM respecto a la duración del convenio colectivo es negociar un convenio con una duración aproximada de cuatro (4) años. La última mejor propuesta intercambiada data del 11 de mayo de 2021, y en ese momento la UIM planteó la duración del nuevo convenio hasta el 31 de diciembre de 2024.

En cuanto a la renovación automática del convenio colectivo, la aspiración del RE es que si se verificaba una renovación automática por un año (vigencia a 5 años) se incrementara el salario de 1.40 % del salario del trabajador.

En cuanto al término de notificación para enmendar o modificar la Convención Colectiva, la UIM propone se verifique durante el mes de enero del año de vencimiento.

PROPUESTA DE ACP

CONTRAPROPUESTA #4 DE ACP- 23 de febrero de 2021

a. Esta Convención Colectiva, de conformidad con la Sección 3.01, deberá continuar en completa vigencia a partir de la firma hasta el 31 de diciembre de 2025.

b. Al final del período de vigencia de esta Convención Colectiva, sus disposiciones generales [...] serán automáticamente extendidas por períodos sucesivos de un año, a menos que cualquiera de las partes notifique a la otra, por escrito, sobre su intención de enmendar o de otra forma modificar sus artículos. Se entiende que la extensión automática aplicaría a las secciones y memorandos de entendimiento, pero no aplicaría a las tablas salariales, ni a ninguna otra cláusula que tenga fecha definida, en cuyo caso, el Administrador otorgará un incremento sobre el salario básico para cada año sucesivo de extensión automática, acorde a la siguiente tabla:

Duración Inicial Pactada en la CC	% de incremento anual
4 años	0.5
5 años	0.6
6 años	0.75

c. La notificación por escrito para modificar o enmendar la Convención Colectiva debe ser entregada en persona en la División de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos de la Vicepresidencia de Capital Humano, por parte de la UIM o en la oficina de la UIM por parte de la ACP, durante el mes de marzo del año de vencimiento de la misma o de su(s) respectiva(s) extensión(es) automática(s). Al recibir la notificación escrita, la otra parte debe acusar recibo de ella.

Nota: Al momento de acordar el término de la Convención Colectiva, se reemplazará el cuadro por el porcentaje correspondiente a la duración pactada.

POSICIÓN DE ACP

La posición sostenida por la ACP es la de maximizar la duración de la vigencia, pues esto representa eficiencia en cuanto al rendimiento de los costos incurridos en las negociaciones del CC, los cuales la ACP financia en su totalidad (cfr. f.1165 dorso).

En cuanto a la vigencia o duración del convenio colectivo es aproximadamente a cinco (5) años, la última propuesta de ACP data del 23 de febrero de 2021 y en ese momento la propuesta era negociar una convención con vigencia al 31 de diciembre de 2025.

Para el porcentaje de incremento salarial anual por renovación, la ACP sujeta los incrementos por renovación automática a la duración inicial pactada, iniciando en un 0.50% si es a cuatro (4) años; 0.60% a cinco (5) años; y 0.75% a seis (6) años.

En cuanto a los períodos para la presentación de la notificación para enmendar o modificar la CC a su vencimiento, la ACP mantiene la redacción del convenio colectivo recién expirado con un período de notificación en el mes de marzo del año que expira la convención.

CONCLUSIÓN

Considerado cuidadosamente todo el expediente de este caso, incluidas las pruebas, argumentos presentados y la historia de las negociaciones colectivas entre la ACP y la UIM, la JRL considera viable una nueva redacción que considere los intereses de ambas partes.

En lo relativo a los términos de vigencia de la convención colectiva, la JRL estima que la ACP expuso apropiadamente el beneficio que representa para las partes contemplar términos de vigencia de la convención colectiva más allá de los cuatro (4) años propuestos por la UIM; conviene puntualizar que este razonamiento de la ACP no estuvo acompañado de cifras reales sobre estos costos de negociación.

Debe indicarse, asimismo, que no ha sido posible, que la historia negocial demuestra que no ha sido posible que al término de *expiración del convenio colectivo anterior*, las partes hayan logrado consensuar la nueva convención colectiva, situación que pone en particular desventaja a los trabajadores, quienes a partir de la expiración del convenio colectivo no cuentan *con el beneficio que representa la aplicación de los incrementos salariales anuales*, por esta consideración y en el mejor interés de las partes, considera la JRL que una convención colectiva inicialmente pactada a cinco (5) años, permite un período razonable de estabilidad en cuanto a las reglas de trabajo aplicables cotidianamente.

En cuanto al porcentaje de incremento del último año de duración de la convención, por haber ordenado la JRL una vigencia a (5) años, se estima razonable un incremento de 2%, lo que será establecido en el apartado correspondiente. En cuanto a la renovación automática, la JRL considera viable que si las partes llegaran a un acuerdo para renovar automáticamente la convención, el porcentaje de incremento se fija en un 1.40%, como aspira el Sindicato.

Finalmente, en cuanto al término de notificación para enmendar o modificar la convención colectiva, la UIM propone se verifique durante el mes de enero del año de vencimiento. La propuesta de la ACP mantiene la redacción del convenio colectivo vigente; en ausencia de razones que justifiquen el cambio del *statu quo*, la JRL mantendrá la notificación para enmendar o modificar la convención colectiva a su vencimiento para el mes de marzo del año en que expire el convenio colectivo, quedando la redacción de esta cláusula así:

SECCIÓN 3.02 DURACIÓN Y RENEGOCIACIÓN

a. Esta Convención Colectiva, de conformidad con la Sección 3.01, deberá continuar en completa vigencia a partir de la firma hasta el 31 de diciembre de 2027.

b. Al final del período de vigencia de esta Convención Colectiva, sus disposiciones generales serán automáticamente extendidas por períodos sucesivos de un año, a menos que cualquiera de las partes notifique a la otra, por escrito, sobre su intención de enmendar o de otra forma modificar sus artículos. Se entiende que la extensión automática aplicaría a las secciones y memorandos de entendimiento, pero no aplicaría a las tablas salariales, ni a ninguna otra cláusula que tenga fecha definida, en cuyo caso, el Administrador otorgará un incremento sobre el salario básico para cada año sucesivo de extensión automática, acorde a la siguiente tabla:

Duración Inicial Pactada en la CC	% de incremento anual
5 años	1.40%

c. La notificación por escrito para modificar o enmendar la Convención Colectiva debe ser entregada en persona en la División de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos de la Vicepresidencia de Capital Humano, por parte de la UIM; o en la oficina de la UIM, por parte de la ACP, durante el mes de marzo del año de vencimiento de la misma o de su(s) respectiva(s) extensión(es) automática(s). Al recibir la notificación escrita, la otra parte debe acusar recibo de ella.

15. SECCIÓN 12.07 ROPA Y EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL

Según refiere la UIM, esta Sección trata de su aspiración a que se les proporcione *coveralls* a todos los miembros de la Unidad Negociadora, independientemente de si trabajan en los cuartos de máquinas de los equipos flotantes de la ACP o si desempeñan sus funciones en los cuartos de máquinas de embarcaciones que transitan y/u operan en las aguas del Canal de Panamá (f.537 reverso).

La última mejor oferta de UIM es como sigue:

CONTRAPROPUESTA #3 DE UIM - 6 de septiembre de 2021

a. Uniformes: La ACP proporcionará a todos los miembros de la Unidad Negociadora, uniformes de trabajo tipo "coveralls", como la ropa de protección personal de una fibra resistente a las llamas de forma inherente, de 5.5 onzas por yarda cuadrada. La ACP hará una entrega única de siete (7) uniformes, cada dos años. Se reemplazarán uniformes, previa autorización del gerente/supervisor responsable, solo cuando dicho uniforme se encuentre deteriorado por causas imputables al uso normal en el trabajo. Para toda entrega de un "coverall" nuevo, el trabajador deberá devolver el usado.

Los trabajadores tendrán la responsabilidad de utilizar el "coverall" en todo momento cuando estén trabajando en los cuartos de máquina. También tendrán la responsabilidad de lavar, cuidar y salvaguardar estos uniformes.

b. Calzado de Seguridad: Cada trabajador permanente, o cualquier trabajador temporal contratado por el término de un año, que ocupe un puesto de trabajo de la unidad negociadora designada, para uso obligatorio de zapatos de seguridad deberá tener dos pares de calzado en buenas condiciones en todo momento para así usar alternadamente ambos calzados para mayor comodidad, mantener los pies saludables y prolongar el período útil del equipo de protección personal. Los calzados se deberán reemplazar por zapatos nuevos después de un período de un año de haber sido expedidos, o se deberán reemplazar por zapatos nuevos cuando muestren signos de deterioro antes de concluir el período de cambio y si compromete el nivel de protección requerido. Para toda entrega de calzado nuevo, el trabajador debe devolver el usado. La ACP se asegurará que cada empleado tenga dos pares de botas en buenas condiciones, en todo momento. Los calzados de los ingenieros de máquina de la unidad negociadora deberán cumplir con los requisitos mínimos de los estándares de seguridad establecidos por la Sección de Salud, Bienestar y Seguridad Ocupacional.

Los zapatos o botas de seguridad especiales se podrán comprar de otras fuentes, siempre que las órdenes de compra sean aprobadas por el gerente de Salud Bienestar y Seguridad Ocupacional. Esto aplica a trabajadores que no pueden encontrar el tamaño correcto de zapato en existencia o para aquellos con condiciones médicas especiales que le impida el uso de zapatos regulares, EL SINDICATO podrá recomendar a los funcionarios correspondientes de la ACP, la adquisición de nuevos equipos, ropa y calzado de protección personal.

c. Lentes de Prescripción Médica: La ACP proporcionará lentes de prescripción médica a los trabajadores de la unidad negociadora que así lo requieran para el desempeño de sus funciones diarias. Los trabajadores que requieran lentes de protección y utilicen anteojos de prescripción, podrán solicitar lentes de seguridad con prescripción sin costo alguno para el trabajador.

Nota: Por motivo de las funciones que realizan los inspectores de la Unidad Negociadora de los Ingenieros Marinos, también se les podrá proveer uniformes de trabajo, tipo "pantalón y camisa" fabrica con material 100% NOMEX de 4 onzas con retardante contra fuego.

POSICIÓN DE UIM

La posición del RE en este caso, es que la ACP pueda proporcionar ropa de protección personal tipo "coverall" a todos los miembros de esta Unidad Negociadora, ya que todos están expuestos a los mismos riesgos al desempeñar sus funciones.

Durante la etapa de investigación UIM explico que "La aspiración de UIM en esta Sección es corregir lo que está estipulado en el convenio colectivo que dice que la ropa protectora se le va a suplir a los trabajadores que trabajen a bordo de equipo propiedad de la Autoridad del Canal de Panamá. Y sabemos que existen trabajadores de UIM que no trabajan a bordo de los equipos de propiedad de la Autoridad del Canal de Panamá, que es el caso de los Inspectores de Naves en Tránsito y de Inspectores de Seguridad Marítima. La ACP se niega a suplir estos *overalls* a todos los miembros de la unidad negociadora. Eso es lo que nos separa de este asunto." (f.1,779)

Las pruebas aportadas por la UIM para esta Sección son las propuestas y contrapropuestas intercambiadas durante la negociación. También adujo normativas como la Constitución Política, la Ley Orgánica de la ACP, el Reglamento de Relaciones Laborales, el Reglamento de Administración de Personal, la Convención Colectiva y todas las normas del régimen especial de la ACP (fs.541-567).

Por su parte, la última mejor oferta de la ACP es del tenor siguiente:

CONTRAPROPUESTA #3 DE ACP – 28 de abril de 2021

a. Uniformes: La ACP proporcionará a los trabajadores que laboren regularmente en el cuarto de máquinas del equipo flotante de la ACP, uniformes de trabajo, tipo "coverall", de una fibra resistente a las llamas de forma inherente, de 5.5 onzas por yarda cuadrada. La ACP hará una entrega única de siete (7) uniformes, cada dos años. Se reemplazarán uniformes, previa autorización del gerente/supervisor responsable, solo cuando dicho uniforme se encuentre deteriorado por causas imputables al uso normal en el trabajo. Para toda entrega de un "coverall" nuevo, el trabajador deberá devolver el usado.

Los trabajadores tendrán la responsabilidad de utilizar el "coverall" en todo momento cuando estén trabajando en los cuartos de máquina. También tendrán la responsabilidad de lavar, cuidar y salvaguardar estos uniformes.

b. Calzado de Seguridad: Cada trabajador permanente, o cualquier trabajador temporal contratado por el término de un año, que ocupe un puesto de trabajo de la unidad negociadora designada para uso obligatorio de zapatos de seguridad, deberá tener dos pares de calzado en buenas condiciones en todo momento para así usar alternadamente ambos calzados para mayor comodidad, mantener los pies saludables y prolongar el período útil del equipo de protección personal. Los calzados se deberán reemplazar por zapatos nuevos después de un período de un año de haber sido expedidos, o se deberán reemplazar por zapatos nuevos cuando muestren signos de deterioro antes de concluir el período de cambio y si compromete el nivel de protección requerido. Para toda entrega de calzado nuevo, el trabajador deberá devolver el usado. La ACP se asegurará que cada empleado tenga dos pares de botas en buenas condiciones, en todo momento. Los calzados de los ingenieros de máquina de la unidad negociadora deberán cumplir con los requisitos mínimos de estándares de seguridad establecidos por la sección de Salud Bienestar y Seguridad Ocupacional.

Los zapatos o botas de seguridad especiales se podrán comprar de otras fuentes, siempre que las órdenes de compra sean aprobadas por el gerente de Salud, Bienestar y Seguridad Ocupacional. Esto aplica a trabajadores que no pueden encontrar el tamaño correcto de zapato en existencia o para aquellos

con condiciones médicas especiales que le impida el uso de zapatos regulares. EL SINDICATO podrá recomendar a los funcionarios correspondientes de la ACP, la adquisición de nuevos equipos, ropa y calzado de protección personal.

c. Lentes de Prescripción Médica: La ACP proporcionará lentes de prescripción médica a los trabajadores de la unidad negociadora que así lo requieran para el desempeño de sus funciones diarias. Los trabajadores que requieran lentes de protección y utilicen anteojos de prescripción, podrán solicitar lentes de seguridad con prescripción sin costo alguno para el trabajador.

POSICIÓN DE ACP

La ACP mantiene la posición de que los uniformes se proporcionarán a los trabajadores que laboren regularmente en el cuarto de máquinas. En el proceso de negociación la última propuesta de la ACP fue la Contrapropuesta #3 del 28 de abril del 2021, en la cual habían hecho una concesión a la unidad negociadora de un (1) "coverall" adicional a los seis (6) que ya reciben, para un total de siete (7) "coveralls", cada dos (2) años.

Reconoció la ACP, sin embargo, que en la última mejor oferta del Sindicato la parte correspondiente a las camisas y pantalones era una aspiración que no nació de la contrapropuesta inicial, sino que nació prácticamente en las últimas propuestas de la UIM; no se pudo discutir porque básicamente fue al final y no hubo discusión sobre el asunto.

La ACP también manifestó su aspiración de reiterar el uso obligatorio de los uniformes por parte de los trabajadores.

En la etapa de investigación durante las reuniones preliminares, la ACP también explicó a la JRL que: "...existe una aspiración de que a cierto grupo de ingenieros que por seguridad no requieren un equipo de protección específico, en este caso overoles, también se les otorgue. Pero no necesariamente, si fuera un error, si fuera una falla de seguridad, la Autoridad del Canal se hubiese encargado de corregirla automáticamente, proporcionar los equipos de seguridad si hubiese sido necesario, pero eso no ha ocurrido pues en realidad eso el personal no lo necesita. Sin embargo, nosotros sí hemos hecho una oferta que también es parte de nuestra propuesta económica. De hecho, en esta parte sí cedimos a todos los que ya tienen el derecho a recibirlo le aumentamos ya la cantidad de overoles, ya hicimos una concesión. Pero la aspiración pues de la UIM es que también se les dé a aquellas personas que no necesariamente requieren tal equipo." (f.1,784)

CONCLUSIÓN

Examinadas cuidadosamente las posiciones de las partes sobre este Artículo, considera la JRL que la oferta final de la UIM proporciona una base más razonable para resolver el punto estancado, si bien la misma será modificada en función de las consideraciones a continuación. El punto clave del estancamiento se refiere a los equipos de protección personal "coveralls" que utilizan los ingenieros miembros de la unidad negociadora en el desempeño de sus funciones, y si se proporciona a todos los miembros de la unidad negociadora o solamente a los "ingenieros que regularmente laboran en los cuartos de máquinas de los barcos."

En sus argumentos, el Sindicato expresó claramente que los miembros de la unidad negociadora comparten los mismos riesgos al desempeñar sus funciones, puesto que las inspecciones se llevan a cabo en los cuartos de máquinas de los buques en tránsito que operan en las aguas del Canal de Panamá.

La posición de la Administración está basada en ofrecer equipos de protección personal **solo** en aquellos casos en que los miembros de la unidad negociadora regularmente ejercen funciones en los cuartos de máquina, no obstante, no ofreció una opción que permita cubrir a aquellos trabajadores que ocasionalmente son

asignados a laborar en los cuartos de máquinas de los barcos (*desempeñan sus funciones en los cuartos de máquinas de embarcaciones que transitan y/o operan en las aguas del Canal de Panamá*), y que tome en consideración la exposición de estos trabajadores cuando cumplan estas asignaciones.

En el punto estancado, la JRL considera necesario que todos los trabajadores cuenten con el equipo de protección personal. Sin embargo, respecto al número de piezas de "coverall" que deben otorgarse a los trabajadores miembros de esta unidad negociadora que desempeñan sus funciones en los cuartos de máquinas de embarcaciones que transitan y/u operan en las aguas del Canal de Panamá, la JRL es del concepto que se les deberán proporcionar cinco (5) uniformes cada dos años en función de que no son trabajadores regularmente asignados a los cuartos de máquinas, quedando la redacción de esta cláusula así:

SECCION 12.07 - ROPA Y EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL

a. Uniformes: La ACP proporcionará a todos los miembros de la Unidad Negociadora, uniformes de trabajo tipo "coveralls", como la ropa de protección personal de una fibra resistente a las llamas de forma inherente, de 5.5 onzas por yarda cuadrada. La ACP hará una entrega única de siete (7) uniformes, cada dos años a los trabajadores que laboren regularmente en el cuarto de máquinas del equipo flotante de la ACP, en el caso de aquellos trabajadores que no laboran regularmente en el cuarto de máquinas, la ACP proporcionara cinco (5) uniformes cada dos años. Se reemplazarán uniformes, previa autorización del gerente/supervisor responsable, solo cuando dicho uniforme se encuentre deteriorado por causas imputables al uso normal en el trabajo. Para toda entrega de un (1) "coverall" nuevo, el trabajador deberá devolver el usado.

Los trabajadores tendrán la responsabilidad de utilizar el "coverall" en todo momento cuando estén trabajando en los cuartos de máquina. También tendrán la responsabilidad de lavar, cuidar y salvaguardar estos uniformes.

b. Calzado de Seguridad: Cada trabajador permanente, o cualquier trabajador temporal contratado por el término de un año, que ocupe un puesto de trabajo de la unidad negociadora designada, para uso obligatorio de zapatos de seguridad deberá tener dos (2) pares de calzado en buenas condiciones en todo momento para así usar alternadamente ambos calzados para mayor comodidad, mantener los pies saludables y prolongar el período útil del equipo de protección personal. Los calzados se deberán reemplazar por zapatos nuevos después de un período de un (1) año de haber sido expedidos, o se deberán reemplazar por zapatos nuevos cuando muestren signos de deterioro antes de concluir el período de cambio y si compromete el nivel de protección requerido. Para toda entrega de calzado nuevo, el trabajador debe devolver el usado. La ACP se asegurará que cada empleado tenga dos (2) pares de botas en buenas condiciones, en todo momento. Los calzados de los ingenieros de máquina de la unidad negociadora deberán cumplir con los requisitos mínimos de los estándares de seguridad establecidos por la Sección de Salud, Bienestar y Seguridad Ocupacional.

Los zapatos o botas de seguridad especiales se podrán comprar de otras fuentes, siempre que las órdenes de compra sean aprobadas por el gerente de Salud Bienestar y Seguridad Ocupacional. Esto aplica a trabajadores que no pueden encontrar el tamaño correcto de zapato en existencia o para aquellos con condiciones médicas especiales que le impida el uso de zapatos regulares, el Sindicato podrá recomendar a los funcionarios correspondientes de la ACP, la adquisición de nuevos equipos, ropa y calzado de protección personal.

c. Lentes de Prescripción Médica: La ACP proporcionará lentes de prescripción médica a los trabajadores de la unidad negociadora que así lo

requieran para el desempeño de sus funciones diarias. Los trabajadores que requieran lentes de protección y utilicen anteojos de prescripción, podrán solicitar lentes de seguridad con prescripción sin costo alguno para el trabajador.

Parágrafo: Por motivo de las funciones que realizan los inspectores de la Unidad Negociadora de los Ingenieros Marinos, a elección de la ACP, se les podrá proveer uniformes de trabajo, tipo "pantalón y camisa" fabrica con material 100% NOMEX de 4 onzas con retardante contra fuego.

16. SECCIÓN 10.07 SALARIO BÁSICO

Esta Sección del convenio colectivo se refiere al porcentaje de ajuste salarial anual, pero al mismo tiempo guarda relación con la cantidad de años de vigencia de la convención colectiva, para los cuales se otorgarán dichos ajustes, y la fecha efectiva de aplicación del primer ajuste salarial. La negociación de esta Sección fue presentada por ambas partes.

La última mejor oferta del Sindicato para la redacción del acuerdo es la siguiente:

CONTRAPROPUESTA #2 REVISADA #3 DE UIM - 2 de agosto de 2021

La ACP conviene que, durante la vigencia de la presente convención colectiva, el administrador ajustará el salario básico correspondiente a las categorías ocupacionales que correspondan a la unidad negociadora, de la manera siguiente:

Ajuste Salarial	2021	2022	2023	2024
(%)	5%	4%	3.1%	3.1%

El ajuste salarial correspondiente al año calendario 2021 será efectivo desde 1 de enero de 2021. Los ajustes salariales subsiguientes serán efectivos el primer periodo de pago del año calendario de vacaciones respectivo.

Todos los ajustes salariales a los que se refiere esta sección se harán sobre el salario básico establecido para cada grado y escalón de las categorías salariales cubiertas por esta convención colectiva.

POSICIÓN DE UIM

El RE manifestó que sus aspiraciones son similares a lo acordado en la convención colectiva vigente (2017-2021); que se acordó un incremento salarial de 16% en cuatro (4) años. Para la presente negociación las aspiraciones del Sindicato giran en torno a 15.2 % a cuatro (4) años, que es un porcentaje menor al de los cuatro (4) años anteriores.

Durante las reuniones preliminares llevadas a cabo en la etapa de investigación, la UIM explicó lo siguiente: "Ahora bien, estos ajustes que estamos solicitando no son descabellados, en el sentido de que el estudio que se hizo, hicimos un análisis económico por parte de un profesional, un economista, en el cual nos ha manifestado que nuestra propuesta va cónsono [sic] con lo que es el costo de vida de aquí en Panamá; cónsono con lo que tiene que ver la parte de la pérdida del poder adquisitivo que hemos tenido nosotros los trabajadores desde el 2000 hasta la fecha. Nosotros en la unidad negociadora, creo que tienen que tener conocimiento que del 2000 al 2007 ningún trabajador de la Autoridad del Canal de Panamá recibió un ajuste salarial, no recibió un ajuste salarial ningún trabajador de la Autoridad del Canal de Panamá. Del 2007 al 2015 de la Convención Colectiva fueron ajustes de 14%; y del 2017, la última Convención del 2017 al 2020, fue un ajuste de 16% (f.1773).

Si nosotros sumamos el total del ajuste que UIM está solicitando, está por debajo de lo último que se ajustó a nuestra unidad negociadora en 4 años, los 4 años anteriores. Así que nuestra propuesta, nuestra última posición fue esa, que fue a 4 años y nosotros la consideramos cónsono [sic] con lo que es el costo de vida en Panamá. Y, mejor aún, porque pudimos ver que por parte del mismo Administrador del Canal de Panamá, la facultad que le otorga la ley, él dio un ajuste de costo de vida a las unidades negociadoras que, por cierto, esta unidad negociadora no comparte la manera cómo se hizo porque esa es una condición de empleo de los trabajadores, el cual cuando se daba por costo de vida era para toda la fuerza laboral del Canal de Panamá y, sin embargo, esa facultad del Administrador él la dio de una manera selectiva, un tiempo para unos, otros tiempos para otros. Así que, si vemos, ese ajuste fue de 3.5%, ya a nuestra unidad negociadora se le otorgó para el período de pago 14, creo que el anterior a este, ya hasta esta fecha es que nosotros recibimos ese ajuste salarial por costo de vida otorgado por el Administrador. Así que es nuestra posición mantener esta propuesta contra propuesta, que fue la última que dimos el 2 de agosto de 2021." (f.1773)

Las pruebas aportadas por la UIM para esta Sección son las propuestas y contrapropuestas intercambiadas durante la negociación. También adujo normativas como la Constitución Política, la Ley Orgánica de la ACP, el Reglamento de Relaciones Laborales, el Reglamento de Administración de Personal, la Convención Colectiva y todas las normas del régimen especial de la ACP (f. 582-615).

Por su parte, la ACP en su contrapropuesta revisada establece:

CONTRAPROPUESTA #2 REVISADA DE ACP - 31 de agosto de 2021

La ACP conviene que, durante la vigencia de la presente convención colectiva, el Administrador ajustará el salario básico correspondiente a las categorías ocupacionales que correspondan a la unidad negociadora, de la siguiente manera:

Ajuste Salarial	2021	2022	2023	2024	2025
(%)	1.25%	1.25%	1.00%	1.00%	1.00%

Cualquier ajuste salarial que corresponda al primer año calendario de vigencia de esta convención colectiva será efectivo no antes de sesenta (60) días calendario siguientes a su aprobación. Ajustes subsiguientes serán efectivos en el primer período de pago del año calendario de vacaciones respectivo. Estos ajustes se harán sobre el salario básico anual establecidos para cada grado y escalón de las categorías salariales por esta convención colectiva.

Nota: Esta propuesta salarial es parte integral de la Propuesta Económica General de la ACP, adjunta, la cual responde a criterios de eficiencia y productividad.

POSICIÓN DE ACP

La ACP propuso un incremento salarial de 1.25% los dos primeros años de vigencia del convenio; y de 1.00% los años subsiguientes.

Respecto a la argumentación de la UIM para justificar el porcentaje de aumento, la ACP señaló que el argumento refiere a acuerdos que se pactaron en el ámbito propio y particular de una negociación anterior, negociados en el contexto de situaciones y condiciones coyunturales que influyeron y generaron su propia dinámica de intercambio de concesiones, ofertas e intereses, todo lo cual manejaron en su momento las partes, por voluntad propia, en aras de agotar todos los esfuerzos para firmar una convención colectiva y sortear así un proceso de estancamiento.

Agregó la ACP, que pretender los mismos resultados que se lograron negociando en la mesa los intereses de las partes en el contexto de otro proceso de negociación, y por el contrario forzar un estancamiento para asegurárselos sin necesidad de siquiera negociarlos en el proceso actual, es cuando menos, un despropósito en las negociaciones.

La ACP también se refirió a la afirmación de la UIM sobre "...la ACP pretende no reconocer ningún ajuste de salario de los meses anteriores al mes que se acuerde la nueva convención..." Señalando que, mediante esta redacción, la UIM supone inferir cierta conducta caprichosa, arbitraria o injusta de la ACP, no obstante, y a falta de debido sustento, resulta evidente que su intención es desviar la atención del hecho de que es la UIM a quien corresponde explicar y justificar su pretensión inaudita y sin precedentes, para obtener una compensación por salarios caídos retroactivos al 1 de enero de 2021..." (cfr. f.1166)

Es oportuno señalar que la ACP también destacó que el efecto de los ajustes salariales no se circunscribe solo al aumento del salario básico cada año, sino que a su vez este ajuste en el salario básico genera incrementos colaterales por ser la base para el pago de otras remuneraciones, así como aportes patronales por mencionar algunos:

- Escalamiento inmediato del pago por horas extraordinarias, compensación adicional nocturna, compensación adicional por feriados y domingos, diferenciales por condiciones riesgosas, y otras compensaciones especiales pactadas en la convención colectiva, con base en el salario, todo lo cual perciben los trabajadores cada período de pago.
- Escalamiento del pago de IDC y del BPI, los cuales son bonificaciones pagadas al trabajador elegible al cierre de cada año fiscal.
- Escalamiento por revalorización del pasivo laboral de vacaciones acumuladas, y por el aumento del acumulado de salarios devengados para el cómputo del incentivo por retiro laboral, todo lo cual perciben los trabajadores a su retiro y/o por jubilación según sea el caso.
- Escalamiento inmediato del aporte patronal al seguro social y el riesgo profesional.

Durante la etapa de investigación la ACP también manifestó lo siguiente: "...ya la unidad negociadora recibió un aumento de 3.5% que tiene que ser considerado también en esta tabla, el panorama ahora ha cambiado, por un lado; por el otro, no conocemos el estudio que la UIM hizo con un profesional del tema, sin embargo, es una realidad y es que nosotros utilizamos información de la Contraloría a través del Banco Mundial, y durante la vigencia de la última convención ellos pidieron un aumento de 16% si mal no recuerdo, en esos 4 años de vigencia la inflación fue negativa. Entonces si estamos hablando de un acumulado del valor del poder adquisitivo, en realidad lo que se ha visto es que hay una gran compensación, de la cual UIM recibió el 6% de aumento (ininteligible) mientras que la inflación marcaba consistentemente negativo en casi los últimos 3 años. Pero ellos se están basando en un retroanálisis [sic] y en ese retroanálisis [sic] más considerado, que la inflación es negativa durante casi 4 años de la vigencia de la convención que estamos renegociando, así que eso también tiene que ser considerado. Nuestro ajuste por esa razón nos parecería un ajuste razonable, nosotros hemos subido 1.25 el primer año, 1.25 el segundo año, 1% el tercer año, 1% el cuarto año y nuestra aspiración es que sea por 5 años y entonces en 5 años estamos dispuestos en esta propuesta a dar un 1% adicional." (f.1774)

En otro orden de elementos y durante el acto de audiencia, la ACP destacó que mediante Resolución ACP-AD-RM-2233 del 3 de junio del 2022, el administrador ya otorgó un ajuste al salario básico equivalente a 3.5%, y considera que debe ser

tomado en cuenta. El último ajuste que ofreció es de 1.5% el primer año, 1.5% el segundo año, 1% el tercer año, 1% el cuarto año y 1% el quinto año.

CONCLUSIÓN

Después de una cuidadosa consideración de las pruebas y los argumentos presentados procedemos con el análisis y decisión de cada uno de los puntos estancados en la sección. Observa la JRL que durante la negociación de esta cláusula puede observarse, que, si bien se cumplieron intercambios formales, *las posiciones de ambas partes se arraigaron desde una parte temprana de la negociación.*

En cuanto a la posición de la UIM, debemos destacar que en su solicitud se limitó a indicar que la redacción de la contrapropuesta no ha cambiado con respecto a la convención colectiva vigente y que el porcentaje de incremento es menor que el acordado en la convención colectiva anterior, lo que a criterio de la JRL representa una postura que procura mantener el *statu quo* respecto a la sección que se analiza.

Por su parte, la ACP enfatizó en su posición criterios de practicidad, eficiencia y productividad para respaldar su propuesta.

Para la JRL es de vital importancia dejar sentado que la negociación de los ajustes salariales atiende a la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores por el aumento de costo de la vida.

En adición a lo anterior, la negociación de este tipo de cláusulas en el contrato colectivo de trabajo es usualmente uno de los puntos más controvertidos en la negociación colectiva.

Debe precisar la JRL que las últimas mejores propuestas de las partes reflejan una distancia considerable, como se aprecia en las tablas que siguen.

Aspiración Salarial Negociación Colectiva 2020-2024 (UIM-ACP)

2021	2022	2023	2024
5%	4%	3.1%	3.1%

Última Mejor Oferta de ACP

Ajuste Salarial	2021	2022	2023	2024
%	1.25	1.25	1.00	1.00

Frente a estos hechos, la JRL considera prudente remitirse a la historia de las negociaciones sostenidas entre la UIM y la ACP por su aporte al esclarecimiento de esta sección que se analiza, considerando las afirmaciones vertidas en el desarrollo del proceso.

La última negociación colectiva pactada entre la UIM y la ACP fue una convención colectiva pactada a cuatro (4) años, que refleja la siguiente tabla salarial:

Negociación Colectiva 2017-2020

2017	2018	2019	2020
8%	2%	3%	3%

Respecto a aquella negociación colectiva (2017-2020), es importante señalar que al vencimiento de la convención colectiva pactada entre la UIM y la ACP, el 30 de septiembre de 2015, las partes no alcanzaron a suscribir el siguiente convenio colectivo sino hasta el 11 de septiembre de 2017, esto es, casi dos (2) años después. Durante aquel período los incrementos negociados en las tablas salariales quedaron

en suspenso debido a que continuaron aplicándose solo normas de carácter general, según establecía el convenio colectivo del año 2015, que decía:

SECCIÓN 3.02 DURACIÓN Y RENEGOCIACIÓN

(a)...

*(b) Al final del período fiscal del año 2015, las disposiciones generales de este convenio serán automáticamente extendidas por períodos sucesivos de un año, a menos que cualquiera de las partes notifique a la otra, por escrito, sobre su intención de enmendar o de otra forma modificar los artículos de este convenio. **Se entiende que la extensión no aplicaría a las tablas salariales, ni a ninguna cláusula que tenga fecha definida.** (CC. 2007-2015) (énfasis de la JRL)*

Lo anterior significa que para el año 2016 los miembros de esta unidad negociadora no percibieron los correspondientes ajustes salariales, aspecto de singular importancia en las negociaciones colectivas que concluyeron en el año 2017 por ser un elemento que gravita en la negociación. Como puede verse, a la conclusión de estas negociaciones las partes acordaron un incremento salarial para el año 2018 de un 8% (véase tabla arriba), lo cual a criterio de esta JRL incidió en el resultado de esa negociación, aspecto que fue tratado por esta JRL en el caso NEG-04/16.

Ahora bien, explicado lo anterior en lo que a esta negociación colectiva se refiere, se presenta una situación semejante, pero con un componente diferente que, a criterio de la JRL, debe ser tomado en consideración para resolver este punto del estancamiento, tal y como lo ha solicitado la ACP.

La Sección 3.02 del convenio colectivo vigente, al igual que el convenio precedente 2007- 2015 establece lo siguiente:

SECCIÓN 3.02 - DURACIÓN Y RENEGOCIACIÓN

a. ...

*b. Al final del período de vigencia de este convenio, las disposiciones generales de este convenio serán automáticamente extendidas por períodos sucesivos de un año, a menos que cualquiera de las partes notifique a la otra, por escrito, sobre su intención de enmendar o de otra forma modificar los artículos de este convenio. **Se entiende que la extensión aplicaría a las secciones y memorandos de entendimiento, pero no aplicaría a las tablas salariales ni a ninguna otra cláusula que tenga fecha definida.***

c... (Énfasis de la JRL)

Conviene explicar que estando en curso ante la JRL el presente estancamiento, mediante Resolución ACP-AD-RM-2233 del 3 de junio de 2022, suscrita por Ricaurte Vásquez, resolvió ajustar el salario básico de los trabajadores a los cuales les es aplicable la categoría salarial manual especial de los ingenieros de máquina (ME) establecida en el Artículo 92, numeral 6, literal b del RAP, en un porcentaje de 3.50%.

La mencionada resolución en sus numerales 15 y 16 motivan esta decisión en lo siguiente:

15. Que los trabajadores a los cuales le son aplicables la categoría salarial manual especial de los ingenieros de máquina (ME) establecida en el artículo 92, numeral, literal b del RAP la escala salarial fue ajustada por última vez, aproximadamente, hace dos años y medio.

16. Que en vista de que han transcurrido aproximadamente dos años y medio sin que, a los trabajadores a los que le es aplicable la categoría salarial descrita

en el párrafo anterior, hayan percibido una modificación a su salario, se considera pertinente hacer un ajuste salarial a dicha categoría salarial, **a fin de mantener su poder adquisitivo**. (cfr. folio 1956-1957) (Énfasis de la JRL)

De lo anterior puede inferirse que, de manera contraria a lo acaecido en la negociación colectiva precedente, en esta oportunidad y para efectos del período **no cubierto a través del acuerdo colectivo**, el Administrador fijó el ajuste correspondiente mediante Resolución Administrativa.

Lo anterior deja pendiente establecer las tablas salariales que han de regir para esta unidad negociadora a partir de la firma de la presente convención colectiva, previo a lo cual la JRL reafirma su criterio en el sentido que los ajustes salariales corresponde atenderlos desde la perspectiva del ajuste por la pérdida del poder adquisitivo, como efectivamente reconoce la resolución ACP-AD-RM-2233 del 3 de junio de 2022 arriba citada.

En ese orden de ideas, la pérdida del poder adquisitivo es un fenómeno que afecta globalmente a todos los trabajadores, y por ello resulta de utilidad y como referencia presentar una tabla comparativa con los montos pactados recientemente en las negociaciones colectivas con otras unidades negociadoras, referencia **excepcional** que para este caso en particular aplica en la medida que esta Sección trata de **un fenómeno que es compartido por toda la fuerza laboral del Canal**.

En el caso de los trabajadores profesionales y no profesionales, estas unidades negociadoras ambas representadas por el RE M/MTC, se pactó con la ACP una convención a cuatro (4) años, según un incremento salarial:

	2022	2023	2024	2025
AJUSTE SALARIAL	3.50%	1.75%	1.75	2.00%

En el caso de los trabajadores pertenecientes a la unidad negociadora de los bomberos se pactaron los siguientes ajustes salariales en una convención a seis (6) años:

AUMENTO SALARIAL %	2022	2023	2024	2025	2026	2027
	3.5%	2.0%	1.75%	2.0%	2.0%	2.0%

Efectuadas las anteriores consideraciones y en virtud de que la decisión de la JRL en cuanto a la duración de la presente convención colectiva es a cinco años, según se estableció en la Sección correspondiente respecto a la Duración y renegociación. la Junta considera viable determinar que respecto a esta sección lo razonable es fijar la tabla de ajustes salariales así:

2023	2024	2025	2026	2027
3.5 %	1.75%	2.0%	1.75%	2.0%

Quedando la redacción de la presente cláusula de la siguiente manera:

SECCIÓN 10.07 SALARIO BÁSICO

La ACP conviene que, durante la vigencia de la presente convención colectiva, el Administrador ajustará el salario básico correspondiente a las categorías ocupacionales que correspondan a la unidad negociadora, de la manera siguiente:

2023	2024	2025	2026	2027
3.5 %	1.75%	2.0%	1.75%	2.0%

Cualquier ajuste salarial que corresponda al primer año calendario de vigencia de esta convención colectiva será efectivo no antes de sesenta (60) días calendario siguientes a su aprobación. Ajustes subsiguientes serán efectivos en el primer período de pago del año calendario de vacaciones respectivo, estos ajustes se harán sobre el salario básico anual establecido para cada grado y escalón de las categorías salariales cubiertas por esta convención colectiva.

17. SECCIÓN 33.10 PERÍODOS DE NEGOCIACIÓN

Esta Sección trata sobre la duración de la negociación para una nueva convención colectiva.

La última mejor oferta de la UIM se transcribe a continuación:

CONTRAPROPUESTA #1 REVISADA DE UIM - 5 de abril de 2021

Cualquier período de negociación aquí establecido podrá ser adelantado, siempre que el período anterior concluya antes del tiempo máximo estipulado.

Los días de preparación, revisión o negociación que resulten un día no hábil, se repondrán con otro día hábil (ejemplo: día de fiesta nacional, duelo, etc.).

a. Preparación y revisión de las propuestas:

Se otorgará un bloque de (10 semanas) de tiempo de representación para los 4 representantes que designe EL SINDICATO, para preparar y revisar las propuestas del nuevo Convenio Colectivo.

Este tiempo será utilizado de la siguiente manera:

(1) Preparación de propuestas: Se designará un tiempo de ocho (8) semanas para la preparación de dichas propuestas contadas a partir de los 30 días definidos en la Sección 3.03.

(2) Revisión de las propuestas: Se designará un tiempo de dos (2) semanas para la revisión de las propuestas, contados a partir del siguiente día hábil después de realizar el intercambio de las propuestas.

b. Primer período de negociaciones: Se negociará durante un primer período que tendrá una duración de veintidós (22) semanas efectivas. Durante este período se negociará el cien por ciento (100%) de las propuestas presentadas. Cuando dentro del primer período de negociación de veintidós (22) semanas las partes agotan la discusión de las secciones sin lograr un acuerdo, este tema será apartado. El tema que ha sido apartado podrá ser devuelto a la mesa de negociación, cuando lo solicite una de las partes o será retomado una vez se negocien todas las secciones pendientes de las propuestas.

c. Receso: Una vez concluido el primer período básico de veintidós (22) semanas efectivas de negociación, si todavía existen artículos o secciones pendientes por negociar o temas abordados donde no se llegaron a acuerdos, se tomará un receso de dos (2) semanas. Durante este período los negociadores permanecerán en tiempo de representación para evaluar los temas pendientes.

d. Segundo período de negociaciones: Una vez concluido este receso, las partes volverán a la mesa de negociación por un segundo período complementario, cuya vigencia podría durar hasta de doce (12) semanas.

Cualquiera de las partes podrá solicitar a la JRL que asigne un facilitador para asistir en el proceso cuando exista un tema en conflicto.

Las negociaciones terminarán cuando se resuelvan los procesos enviados a la JRL.

Todos los negociadores regresarán a sus puestos de trabajo regular mientras dure el período de los procesos antes señalados, sin embargo, la ACP proporciona a los negociadores de UIM el tiempo oficial necesario para llevar estos procesos.

POSICIÓN DE UIM

En esta Sección la UIM aspira a 46 semanas completas de lo que va a conformar el período de negociación. En la anterior negociación comprendía cerca de 52 semanas.

Las pruebas aportadas por la UIM para esta Sección son las propuestas y contrapropuestas intercambiadas durante la negociación. También adujo normativas como la Constitución Política, la Ley Orgánica de la ACP, el Reglamento de Relaciones Laborales, el Reglamento de Administración de Personal, la Convención Colectiva y todas las normas del régimen especial de la ACP (f.629).

En la etapa de investigación, durante las reuniones preliminares la UIM en apoyo de su posición expresó lo siguiente: “Esta sección igual está condicionada a una propuesta económica general por parte de la ACP y nosotros en esta sección aspiramos a que la notificación para negociar ya no se haga en marzo, más bien se haga en enero, porque hemos visto que ha tomado mucho tiempo y para evitar caer en que se cumpla el período de vigencia del convenio colectivo, y ojalá podamos haber terminado una negociación antes de que se concluya la que está vigente. Y la ACP quiere dejarlo tal cual como está en marzo, pero igual también ella tiene ciertas condiciones para poder moverse a lo que nosotros queremos y nosotros no estamos dispuestos a negociar de esa manera.

Cabe destacar que en esta sección UIM aspira a 46 semanas completas de lo que va a conformar el período de negociación. En la anterior negociación comprendía cerca de 52 semanas. La ACP aspira a que sean 40 semanas lo que es el período de negociación. Nosotros incrementamos la semana en nuestra propuesta, producto de lo que estamos viviendo hoy. En la negociación, esta que pasó, en total son 38 semanas y no pudimos concluir, así que UIM aspira a que ese tiempo se aumente.” (f.1781)

CONTRAPROPUESTA DE ACP

PROPUESTA INICIAL REVISADA #2 REVISADA DE ACP - 30 de marzo de 2021

Cualquier período de negociación aquí establecido podrá ser adelantado siempre que el período concluya antes del tiempo estipulado.

a. Preparación y revisión de las propuestas:

Se otorgará nueve 9 semanas de tiempo de representación para los 3 representantes que designe EL SINDICATO, para preparar y revisar las propuestas y revisar las propuestas del nuevo Convenio Colectivo.

Este tiempo será utilizado de la siguiente manera:

(1) Preparación de propuestas: Se designarán siete (7) semanas para la preparación de dichas propuestas contadas a partir de los 30 días definidos en la Sección 3.03.

(2) Revisión de las propuestas: Se designarán dos (2) semanas para la revisión de las propuestas negociables presentadas.

b. Primer periodo de negociación: Se negociará durante un primer periodo que tendrá una duración de diecinueve (19) semanas. Durante este periodo se negociará el cien por ciento (100%) de las propuestas negociables presentadas.

Cuando dentro del primer período de negociación de diecinueve (19) semanas las partes agotan la discusión de las secciones sin lograr un acuerdo, este tema será apartado. El tema que ha sido apartado podrá ser devuelto a la mesa de negociación, cuando lo solicite una de las partes o será retomado una vez se negocien todas las secciones pendientes de las propuestas.

c. Receso: Una vez concluido el primer período de diecinueve (19) semanas de negociación, si todavía existen artículos o secciones pendientes por negociar o temas abordados donde no se llegaron a acuerdos, se tomará un receso de dos (2) semanas. Durante este período los negociadores permanecerán en tiempo de representación para evaluar los temas pendientes.

d. Segundo período de negociaciones: Una vez concluido este receso, las partes volverán a la mesa de negociación por un segundo período que podrá durar hasta diez (10) semanas.

Cualquiera de las partes podrá solicitar a la JRL que asigne un facilitador para asistir en el proceso cuando exista un tema en conflicto.

El período de negociación para el nuevo convenio colectivo terminará cuando se culmine el segundo período de negociación.

Todos los negociadores regresarán a sus puestos de trabajo regular mientras dure el período de los procesos antes señalados, sin embargo, la ACP proporcionará a los negociadores de UIM el tiempo oficial necesario para llevar estos procesos.

POSICIÓN DE ACP

En cuanto a la posición de la ACP, esta destacó su interés en promover un período de negociación razonable y claramente definible en virtud de capitalizar y mantener las eficiencias logradas mediante los cambios pactados en la metodología de formulación de pliegos iniciales, la cual en el pasado suponía negociar el 100% de un pliego inicial presentado por cada parte en la forma de una convención colectiva nueva y completa, lo cual obligaba a revisar, negociar y acordar el contenido de todas y cada una de las secciones de la CC junto con nuevas secciones, al margen de que hubiesen o no intereses a negociar en cada una de ellas.

Que en virtud de los cambios pactados en las Secciones 33.08 y 33.09 de las reglas básicas actuales, hoy día las negociaciones versan únicamente sobre aquellas secciones que cada una de las partes incluyan en su pliego inicial, y las restantes pasan en *roll over* a la nueva convención colectiva sin necesidad de ser negociadas. Señaló, asimismo, que la pretensión de la UIM en cuanto a retrotraerse a las duraciones que se dieron previo a pactar estos cambios, supone un retroceso a todo lo logrado.

La ACP también se refirió a que su propuesta está incluida en la propuesta económica general presentada concurrentemente con el ajuste salarial ofertado por la Administración en su propuesta de la Sección 10.07, la cual ofrece alternativas adicionales de intercambio de intereses a negociar para incrementar los beneficios de los trabajadores a la vez que atiende criterios de productividad y eficiencia de la Autoridad.

Durante la etapa de investigación en las reuniones preliminares respecto a este punto la ACP preciso que: “Nosotros hemos propuesto un tiempo de 40 semanas que es un tiempo intermedio entre lo que tenemos ahora y lo que aspira la UIM. Incluyendo los días feriados, porque lo que intentamos con esto es que se incluyan dentro de esas 40 semanas lo que son los días feriados. Nosotros... es un tema de asuntos prácticos, nosotros conocemos que el año tiene 11 días feriados, cada vez que tenemos que entrar en una negociación para referir días feriados se pierde tiempo de negociación, se pierde tiempo para llegar a un acuerdo de cuántos días se van a reponer, qué días, para nosotros eso debería ser transparente y dedicarnos a negociar fondo que es lo que en realidad tenemos que estar trabajando. Por eso mi propuesta es día feriado inclúyanlo en el tiempo de la negociación, en los 40 días, nada de reponer días feriados [ininteligible] semana, nada de andar negociando y acordando para reponer cosas que ya sabemos que se van a dar en el año. Es una propuesta de orden práctico, sencillamente.

Sí, en nuestra propuesta económica integral hicimos una propuesta de aumentarlo al tiempo que ellos querían, 52 semanas... 46 semanas que es lo que querían, pero en un *trade-in*, quieres más tiempo de negociación, entonces deben ser 3 negociadores. Es un tiempo de horas-hombre, te voy a dar más tiempo, pero entonces te doy menos negociadores. Pero esa es nuestra propuesta, es un tema de eficiencia, exclusivamente.” (f.1787 s.)

CONCLUSIÓN

Evaluados los argumentos y pruebas de las partes y continuando con el criterio ya expuesto en cuanto a la carga procesal que implica la variación al *statu quo*, la JRL observa que en esta cláusula ambas partes plantearon modificaciones, el Sindicato aspira a que el período de negociación se extienda a cuarenta y seis (46) semanas; en su posición indicó que el término es menor que el contenido en la convención colectiva precedente, pero no explicó las razones que justifican esa modificación.

Por su parte, la ACP expuso su interés en promover un período de negociación razonable y claramente definible en virtud de capitalizar y mantener las eficiencias logradas mediante los cambios pactados en la metodología de formulación de pliegos iniciales, aspecto que ponderó como positivos destacando en su posición los efectos que la metodología pactada en el convenio precedente ha contribuido en la negociación colectiva y en los plazos de negociación.

No obstante, lo anterior, para la JRL es importante señalar que la experiencia de negociación entre las partes revela que las partes se vieron en la necesidad de extender el término de negociación de los períodos de negociación originalmente pactados. Como señaló la ACP en su contestación al estancamiento: “La jornada de negociación se aumentó de 4 a 5 horas diarias (25% de incremento) y se pactaron 5 extensiones al segundo período de negociación, de forma que el mismo paso de 9 semanas originalmente pactadas, a veintiocho (28) semanas efectivas de negociación (f.1161)

Dicho lo anterior, la JRL ve como apropiado mantener la redacción como actualmente está contenida, compatible con la metodología que han desarrollado las partes para el desarrollo de su negociación colectiva y con el propósito de mantener los beneficios que para el proceso de negociación ha aportado.

Además, tómesese en cuenta que sobre este tema se pronunció el Laudo Arbitral de 15 de octubre de 2021, declarando la propuesta de la ACP contraria a las reglas básicas de negociación, en esta situación la confrontación existente entre el sindicato y la ACP deja como única manifestación válida dentro del proceso lo propuesto por la parte sindical, no obstante en virtud del criterio antes expuesto, la JRL determina que para solventar el punto estancado se debe mantener la redacción del convenio colectivo actual así:

SECCIÓN 33.10 - PERÍODOS DE NEGOCIACIÓN

Cualquier período de negociación aquí establecido podrá ser adelantado, siempre que el período anterior concluya antes del tiempo máximo estipulado.

Los días de preparación, revisión o negociación que resulten un día no hábil, se repondrán con otro día hábil (ejemplo: día de fiesta nacional, duelo, etc.)

a. Preparación y revisión de las propuestas:

Se otorgará un bloque máximo de 1,440 horas (9 semanas) de tiempo de representación para los 4 representantes que designe EL SINDICATO, para preparar y revisar las propuestas del nuevo Convenio Colectivo.

Este tiempo será utilizado de la siguiente manera:

(1) Preparación de propuestas:

Se designará un tiempo máximo de siete (7) semanas para la preparación de dichas propuestas contadas a partir de los 30 días definidos en la Sección 3.03.

(2) Revisión de las propuestas:

Se designará un tiempo total de dos (2) semanas para la revisión de las propuestas, contados a partir del siguiente día hábil después de realizar el intercambio de las propuestas.

b. Primer período de negociaciones: Se negociará durante un primer período que tendrá una duración máxima de dieciocho (18) semanas efectivas. Durante este período se negociará el cien por ciento (100%) de las propuestas presentadas.

Cuando dentro del primer período de negociación de dieciocho (18) semanas las partes agotan la discusión de las secciones sin lograr un acuerdo, este tema será apartado. El tema que ha sido apartado podrá ser devuelto a la mesa de negociación, cuando lo solicite una de las partes o será retomado una vez se negocien todas las secciones pendientes de las propuestas.

c. Receso: Una vez concluido el primer período básico de dieciocho (18) semanas efectivas de negociación, si todavía existen artículos o secciones pendientes por negociar o temas abordados donde no se llegaron a acuerdos, se tomará un receso de dos (2) semanas. Durante este período los negociadores permanecerán en tiempo de representación para evaluar los temas pendientes.

d. Segundo período de negociaciones: Una vez concluido este receso, las partes volverán a la mesa de negociación por un segundo período complementario, cuya vigencia pudiera durar hasta un máximo de nueve (9) semanas.

Cualquiera de las partes podrá solicitar a la JRL que asigne un facilitador para asistir en el proceso cuando exista un tema en conflicto.

El período de negociación para el nuevo convenio colectivo terminará cuando se culmine el segundo período de negociación y se resuelvan los procesos enviados a la JRL.

Todos los negociadores regresarán a sus puestos de trabajo regular mientras dure el período de los procesos antes señalados, sin embargo, la

ACP proporcionará a los negociadores de UIM el tiempo oficial necesario para llevar estos procesos.

18. SECCIÓN 33.17 ASISTENCIA A LAS SESIONES DE NEGOCIACIÓN

Esta Sección establece quiénes pueden asistir a las sesiones de negociación y a su vez el procedimiento de la participación de expertos y peritos en las mismas.

La última mejor oferta del RE se lee así:

CONTRAPROPUESTA #1 REVISADA DE UIM - 26 de abril de 2021

La asistencia a las sesiones de negociación estará restringida a los miembros de los equipos negociadores, a los observadores autorizados, expertos o peritos, mediadores o facilitadores invitados.

EXPERTOS Y PERITOS:

Cuando una de las partes considere, con previo aviso de por lo menos en la sesión de negociación anterior y determina que se necesita la ilustración por parte de expertos o peritos idóneos, la parte interesada gestionará la presencia de estos, para la ilustración de la sala. Las partes podrán preguntar y repreguntar a su discreción sobre el tema en discusión.

Cualquiera de las partes podrá gestionar inte-rinstitucionalmente la presencia de un perito o experto idóneo.

A los peritos o expertos idóneos no se les considerará como miembros de ningún equipo negociador. Los peritos o expertos no podrán fungir como observadores o negociadores en el mismo día y deberán retirarse del recinto de negociación una vez concluida su participación. Un perito o experto idóneo gestionado por una de las partes, que sea empleado de la ACP, podrá asistir a las sesiones de negociación, o de ser necesario, podrá ser visitado por el equipo negociador en su lugar de trabajo. Esta asistencia a la reunión de negociación o visita al sitio de trabajo se dará durante las horas laborales regulares del perito o experto en cuestión. La asistencia a las reuniones de negociación, de empleados de la ACP en calidad de expertos o peritos, estará condicionada a las necesidades y requisitos operacionales y administrativos de la ACP. De no poderse presentar el perito o experto, el tema en mención será propuesto hasta que el mismo ilustre la sala.

POSICIÓN DE UIM

La última mejor oferta del RE identificada como la Contrapropuesta #1 revisada de 26 de abril de 2021, a foja 676 del expediente, solicita se mantenga la redacción existente en el convenio colectivo expirado. En palabras del sindicato, un completo *roll over* de la convención colectiva vigente. (f.2035)

Las pruebas aportadas por la UIM para esta Sección son las propuestas y contrapropuestas intercambiadas durante la negociación. También adujo normativas como la Constitución Política, la Ley Orgánica de la ACP, el Reglamento de Relaciones Laborales, el Reglamento de Administración de Personal, la Convención Colectiva y todas las normas del régimen especial de la ACP (f.662-681).

Por su parte, la última mejor oferta de la ACP es como sigue:

PROPUESTA INICIAL REVISADA #2 DE ACP - 5 de marzo de 2021

La asistencia a las sesiones de negociación estará restringida a los miembros de los equipos negociadores, a los observadores autorizados,

expertos o peritos, mediadores o facilitadores invitados. Todos los asistentes a las sesiones de negociación aceptan ejercer discreción en el manejo de los temas tratados durante las sesiones, hasta que una nueva convención colectiva haya sido aprobada. Lo anterior no debe interpretarse como limitación alguna para que los negociadores ejerzan la debida rendición de cuentas ante sus membresías y/o jerárquicos correspondientes.

EXPERTOS y PERITOS:

Cuando una de las partes considere, con previo aviso de por lo menos una sesión de negociación de por medio y determina que se necesita la ilustración por parte de expertos o peritos idóneos, la parte interesada gestionará la presencia de estos, para la ilustración de la sala. Las partes podrán preguntar y repreguntar a su discreción sobre el tema en discusión.

Cualquiera de las partes podrá gestionar inter-institucionalmente la presencia de un perito o experto idóneo.

A los peritos o expertos idóneos no se les considerará como miembros de ningún equipo negociador. Los peritos o expertos no podrán fungir como observadores o negociadores en el mismo día y deberán retirarse del recinto de negociación una vez concluida su participación.

Un perito o experto idóneo gestionado por una de las partes, que sea empleado de la ACP, podrá asistir a las sesiones de negociación, o de ser necesario, podrá ser visitado por el equipo negociador en su lugar de trabajo. Esta asistencia a la reunión de negociación o visita al sitio de trabajo, se dará durante las horas laborales regulares del perito o experto idóneo. La asistencia a las reuniones de negociación, de empleados de la ACP en calidad de expertos o peritos, estará condicionada a las necesidades y requisitos operacionales y administrativos de la ACP. De no poderse presentar el perito o experto, la discusión del tema en mención será pospuesta y no podrá reanudarse hasta que el mismo ilustre la sala, salvo que LAS PARTES acuerden otra cosa.

POSICIÓN DE ACP

En su posición, la ACP indicó que su el interés de la ACP es aportar una cláusula de discrecionalidad bilateral en el manejo de los temas tratados durante las sesiones; y también la adición de un nuevo texto que la ACP incorpora como un último párrafo de esta misma Sección, cuyo interés es el de poder retomar por mutuo acuerdo la discusión de un tema que está pospuesto, a la espera de la presentación de un perito experto. En esta Sección la ACP propuso su última propuesta que fue la Propuesta Inicial Revisada #2 de 5 de marzo de 2021. Aquí lo que persigue la ACP es que la información que derive de la Sección de negociación sea de cierta manera protegida y que no pueda ser revelada a terceros ajenos y no afectados por el proceso, salvo lo que tanto la Administración como el Sindicato tienen que rendir cuentas, ellos a su membresía y nosotros a nuestra jerarquía, eso no está vedado de ninguna manera.

La ACP aportó como prueba en apoyo de su posición su Propuesta Inicial Revisada #2 de 5 de marzo de 2021 (f.1998 s.)

Durante la reunión preliminar también enfatizó que: “En esta Sección lo que estamos proponiendo son más medidas de eficiencia para la negociación y la principal de ellas es permitirnos a nosotros como negociadores, que cuando hay un tema que requiere la presencia de un perito, el tema pueda ser tocado, inclusive si el perito no ha podido ser llevado, porque ahora mismo las reglas están escritas, el tema no se puede volver a tocar hasta que el perito no se presente. Pero yo creo que es importante que —si las dos partes lo consideran oportuno— el tema se vuelva a tocar aún sin el perito,

pero no es un tema cajonero y como siempre es por la voluntad de ambas partes.” (f. 1,788)

CONCLUSIÓN

A lo largo de esta resolución se ha explicado que la parte que propone un cambio al *statu quo* tiene la carga procesal de justificar su posición y explicar las razones por las cuales es necesaria la adopción de una modificación en la redacción de la cláusula convencional. En el presente toda vez que la posición de UIM es mantener la cláusula convencional en la versión contenida en el convenio, correspondía a la ACP ilustrar a la JRL sobre la necesidad del cambio propuesto, en este sentido la ACP se remite a dos intereses, poder retomar de mutuo acuerdo la discusión de un tema pospuesto y a un principio de protección de la negociación colectiva. En cuanto a la posibilidad de retomar de mutuo acuerdo la discusión de un asunto pospuesto, la JRL encuentra que un proceso de negociación, la modificación de cualquier plazo, formalidad, orden o asunto inherente a la negociación siempre está regido por la autonomía de la voluntad de los negociadores, en ese sentido el aporte de la redacción sobre el mutuo acuerdo para proseguir una negociación no es significativo para este proceso, en el sentido de que si las partes estando en el proceso de negociación acuerdan volver a discutir un asunto pospuesto en su libertad de negociación pueden hacerlo.

Por otro lado, respecto a la cláusula de discrecionalidad, que según explica la ACP es una protección a la negociación, que no implica restricción a la rendición de cuentas, la JRL no encuentra que la ACP haya explicado el funcionamiento de esa cláusula de discreción y los límites que los negociadores deben cuidar en la rendición de cuentas a los miembros de la unidad negociadora o de la organización administrativa, por demás, el contenido de la cláusula como propone la ACP parece ser contraria al hecho de que los negociadores actúan en función de representación, ya sea de la ACP o de la Unidad Negociadora, y que para rendir cuentas a sus representados deben verter información sobre las negociaciones, que al momento de ser compartida por los negociadores no pueden mantenerla bajo su control.

Por todo lo expuesto, la JRL es del criterio que, respecto a esta Sección, la solución al punto estancado es mantener la redacción de la cláusula contractual tal y como está establecida en el convenio colectivo precedente.

Además, tómese en cuenta que sobre este tema se pronunció el laudo arbitral de 15 de octubre de 2021 declarando la propuesta de la ACP como contraria a las reglas de negociación contenidas el artículo 33 de la convención colectiva vigente, en esta situación la confrontación existente entre el sindicato y la ACP deja como única manifestación válida dentro del proceso lo propuesto por la parte sindical y de acuerdo a las reglas de negociación esto implica de igual manera un *roll over*.

19. SECCIÓN 16.01 ASIGNACIÓN DEL SOBRETIEMPO

En esta Sección se aborda la definición de las horas extraordinarias, las razones o motivos por las que deben ser asignadas y estipula el límite de tiempo en que un trabajador perteneciente a la unidad negociadora de los Ingenieros de Máquina puede permanecer trabajando de forma consecutiva. Asimismo, trata del pago de una bonificación en las situaciones en que la ACP no pueda cumplir con este acuerdo y requiera que el trabajador permanezca más de dieciséis (16) horas trabajando.

La propuesta de la UIM dice así:

CONTRAPROPUESTA #2 REVISADA#3 DE UIM -6 de septiembre de 2021

a. Definición. Las horas extraordinarias, comúnmente denominadas sobretiempos, es el trabajo (ejemplo: tareas asignadas) desempeñado en exceso después de las ocho (8) horas normales del día o del exceso de cuarenta (40) horas en la semana administrativa de trabajo.

b. Las asignaciones de sobretiempo serán hechas basadas en las necesidades de la ACP, tomando en consideración las clasificaciones de los trabajadores, las asignaciones laborales, las habilidades y las calificaciones. El Gerente o la Persona Autorizada por la ACP deberá aprobar cualquier tipo de sobretiempo con anticipación. El pago del sobretiempo que no haya sido aprobado con anticipación por el gerente o la persona autorizada podrá ser denegado. El trabajador no está obligado a trabajar un sobretiempo que no haya sido aprobado por el Gerente o la Persona Autorizada. El sobretiempo será pagado a la tasa de sobretiempo apropiada, de conformidad con la Ley y Reglamentos de pago pertinentes.

c. En ocasiones excepcionales se podrá trabajar más de 12 horas diarias, pero sin exceder dieciséis (16) horas, ya que se compromete la seguridad del personal. La ACP debe hacer los arreglos necesarios para relevar al trabajador antes de cumplir las dieciséis (16) horas de trabajo. De no lograr la ACP cumplir con este acuerdo, el trabajador tendrá derecho a una bonificación de tres puntos cinco (3.5) horas básicas del turno que está laborando. Se exceptúa del pago de la bonificación cuando la ACP haya cumplido con el procedimiento y no pudo obtener un relevo, siempre que la situación fuera creada por la ausencia de un trabajador.

d. Si una asignación de sobretiempo no programada es cancelada por razones operativas y el trabajador se presenta, este recibirá una compensación equivalente de la siguiente manera:

Cuatro (4) horas extraordinarias por cada llamada en un día libre.

Nota: El sobretiempo programado es aquel que se asigna en los horarios de la semana laboral y este se distribuirá de acuerdo al procedimiento establecido en la Sección 16.03.

POSICIÓN DE UIM

La propuesta de la UIM aspira a aumentar el monto de la bonificación, de dos (2) horas básicas del turno que el trabajador esté laborando (que es lo que está establecido en la convención colectiva vigente), a 3.5 horas básicas del turno que el trabajador esté laborando.

Las pruebas aportadas por la UIM para esta Sección son las propuestas y contrapropuestas intercambiadas durante la negociación. También adujo normativas como la Constitución Política, la Ley Orgánica de la ACP, el Reglamento de Relaciones Laborales, el Reglamento de Administración de Personal, la Convención Colectiva y todas las normas del régimen especial de la ACP (fs.697-722).

Por su parte, la última mejor oferta de la ACP propuso lo siguiente:

CONTRAPROPUESTA #2 DE ACP -7 de agosto de 2020

a. Definición: Las horas extraordinarias, comúnmente denominadas sobretiempo, es el trabajo (ejemplo: tareas asignadas) desempeñado en exceso después de las ocho (8) horas normales del día o del exceso de cuarenta (40) horas en la semana administrativa de trabajo.

b. Las asignaciones de sobretiempo serán hechas basadas en las necesidades de la ACP, tomando en consideración las clasificaciones de los trabajadores, las asignaciones laborales, las habilidades y las calificaciones. El Gerente o la Persona Autorizada por la ACP deberá aprobar cualquier tipo de sobretiempo con anticipación. El pago del sobretiempo que no haya sido aprobado con anticipación por el Gerente o la Persona Autorizada podrá ser

denegado. El trabajador no está obligado a trabajar un sobretiempo que no haya sido aprobado por el Gerente o la Persona Autorizada. El sobretiempo será pagado a la tasa de sobretiempo apropiada, de conformidad con la Ley y Reglamentos de pago pertinentes.

c. En ocasiones excepcionales se podrá trabajar más de 12 horas diarias, pero sin exceder dieciséis (16) horas, ya que se compromete la seguridad del personal. La ACP debe hacer los arreglos necesarios para relevar al trabajador antes de cumplir las dieciséis (16) horas de trabajo. De no lograr la ACP cumplir con este acuerdo, el trabajador tendrá derecho a una bonificación de dos (2) horas básicas del turno que está laborando. Se exceptúa del pago de la bonificación cuando la ACP haya cumplido con el procedimiento y no pudo obtener un relevo, siempre que la situación fuera creada por la ausencia de un trabajador.

d. Si una asignación de sobretiempo no programada es cancelada por razones operativas y el trabajador se presenta, este recibirá una compensación equivalente de la siguiente manera:

Cuatro (4) horas extraordinarias por cada llamada en un día libre.

Nota: El sobretiempo programado es aquel que se asigna en los horarios de la semana laboral y este se distribuirá de acuerdo con el procedimiento establecido en la Sección 16.03.

POSICIÓN DE ACP

Inicialmente la ACP propuso la eliminación del Bono; posteriormente, en su última mejor oferta mantiene el texto como aparece redactado en la convención colectiva vigente, sin embargo, argumentó que esta compensación especial equivale a dos (2) horas básicas pagaderas cuando el trabajador labora más de dieciséis (16) horas seguidas, es adicional a todas las demás compensaciones que por normativa le corresponde recibir en tales circunstancias, entre las cuales se incluye, pero no se limita a las horas extraordinarias, compensaciones nocturnas, viático alimenticio especial, entre otras. De hecho, esta compensación que utiliza el salario básico como base de pago ya está sujeto a un aumento automático y escalonado cada año debido al incremento por ajuste salarial anual. Para reiterar que su propuesta es la de mantener la compensación en los mismos términos actuales, dado que la aspiración de la UIM resulta onerosa, ya que equivale a un aumento no justificado del 75% de la compensación vigente (cfr. fs.781-782 reverso).

La Administración ofreció su mejor propuesta en la Contrapropuesta #2 del 7 de agosto de 2020. No obstante, este interés también se integró a su propuesta económica general entregada a la UIM el 31 de agosto de 2021, en la cual le ofrecieron un incremento adicional de 0.5 horas, que representa casi un aumento de 25% respecto al porcentaje que actualmente la UIM recibe. Por lo tanto, la ACP solicita que se acoja su contrapropuesta #2 del 7 de agosto del 2020, que es la prueba ACP #73, por ser la más racional y conveniente dentro del marco de compensaciones que el mismo régimen laboral especial contempla y que junto a esto contempla las opciones de valor agregado que la propuesta económica general de la Administración plantea para esta Sección.

Durante la reunión preliminar, explicando su posición la ACP indicó lo siguiente: “En este caso la Administración honró lo que está en el roll-over, sin embargo, con el interés de la UIM de aumentar ese beneficio, nosotros le hicimos nuestra oferta económica general, una oferta de un incremento de 25%, pero eso ha estado, vuelvo y repito, en la oferta económica general que está ahora mismo sujeta a la PLD-31/21, así que podemos pensar que esa oferta está en el limbo todavía.” (f.1784)

CONCLUSIÓN

Esta Sección consiste en una modificación a la cláusula 16.05 contenida en el convenio colectivo vigente, mientras la UIM aspira a un incremento que va de 2.0 horas a 3.5 horas en la bonificación que recibe un trabajador cuando labora más de dieciséis (16) horas seguidas. La ACP en su posición final propone mantener la redacción tal como aparece en el convenio colectivo vigente. Como es la tónica en este tipo de cláusulas que forman parte de las condiciones de trabajo usuales de los miembros de la unidad negociadora, la parte que propone el cambio tiene la carga procesal de exponer los argumentos y probar, si es el caso, las razones por las que se justifica el cambio al *statu quo*. Para esta Sección esta carga procesal le corresponde a la UIM, quien en su última mejor propuso el cambio en el monto de la bonificación.

En este sentido, aparte de las pruebas documentales consistentes en el intercambio de la propuesta y aducir la actual convención colectiva (f.722), la UIM no aportó elementos adicionales que contribuyan a ilustrar a la JRL sobre su aspiración. Si bien es oportuno indicar que una jornada de trabajo que exceda dieciséis (16) horas, debe a todas luces ser una situación de excepción, los montos que se establecen por este tipo de situaciones de exceso suelen ser excepcionalmente altos, porque operan como una penalización para el empleador destinada a evitar que una situación que debe ser excepcional se convierta en una condición de trabajo ordinaria, es decir, una opción a utilizar solo en ocasiones en que esté plenamente justificado.

Dicho lo anterior y en virtud de que el RE no acreditó las razones por las que aspira al incremento que se plantea, la JRL considera apropiado mantener la redacción como está contenida en la actual convención colectiva y para ello se ordenará su adopción, así:

SECCIÓN 16.01 ASIGNACIÓN DEL SOBRETIEMPO

a. Definición: Las horas extraordinarias, comúnmente denominadas sobretiempo, es el trabajo (ejemplo: tareas asignadas) desempeñado en exceso después de las ocho (8) horas normales del día o del exceso de cuarenta (40) horas en la semana administrativa de trabajo.

b. Las asignaciones de sobretiempo serán hechas basadas en las necesidades de la ACP, tomando en consideración las clasificaciones de los trabajadores, las asignaciones laborales, las habilidades y las calificaciones. El Gerente o la Persona Autorizada por la ACP deberá aprobar cualquier tipo de sobretiempo con anticipación. El pago del sobretiempo que no haya sido aprobado con anticipación por el Gerente o la Persona Autorizada podrá ser denegado. El trabajador no está obligado a trabajar un sobretiempo que no haya sido aprobado por el Gerente o la Persona Autorizada. El sobretiempo será pagado a la tasa de sobretiempo apropiada, de conformidad con la Ley y Reglamentos de pago pertinentes.

c. En ocasiones excepcionales se podrá trabajar más de 12 horas diarias, pero sin exceder dieciséis (16) horas, ya que se compromete la seguridad del personal. La ACP debe hacer los arreglos necesarios para relevar al trabajador antes de cumplir las dieciséis (16) horas de trabajo. De no lograr la ACP cumplir con este acuerdo, el trabajador tendrá derecho a una bonificación de dos (2) horas básicas del turno que está laborando. Se exceptúa del pago de la bonificación cuando la ACP haya cumplido con el procedimiento y no pudo obtener un relevo, siempre que la situación fuera creada por la ausencia de un trabajador.

d. Si una asignación de sobretiempo no programada es cancelada por razones operativas y el trabajador se presenta, este recibirá una compensación equivalente de la siguiente manera:

Cuatro (4) horas extraordinarias por cada llamada en un día libre.

Nota: El sobretiempo programado es aquel que se asigna en los horarios de la semana laboral y este se distribuirá de acuerdo al procedimiento establecido en la Sección 16.03.

20. SECCIÓN 40.03 FIN DE SEMANA LARGO (LONG WEEKEND)

Bajo esta Sección, la UIM propuso que cuando la ACP no pueda garantizar un fin de semana largo a los trabajadores, después de terminar los turnos ya establecidos en el Artículo 31 o aquellos turnos establecidos por *past practice*, pagará una remuneración adicional.

La última mejor oferta de la UIM propone lo siguiente:

CONTRAPROPUESTA #1 DE UIM - 13 de mayo de 2021

(a) La ACP garantizará el descanso apropiado de los trabajadores de la unidad negociadora. Para lograr dicho propósito, se garantizará un fin de semana largo (*long weekend*) después de finalizar el turno de la media noche (00:00-08:00). El fin de semana largo comienza después de terminar el turno de medianoche (00:00 08:00) de un día jueves y termina antes de comenzar el turno vespertino (16:00 24:00) del día martes. Si al trabajador se le acorta su fin de semana largo, la ACP pagará una compensación equivalente de ocho (8) horas extraordinarias.

(b) Para los trabajadores que estén en dos guardias, el fin de semana largo (*Long Weekend*) comienza después de terminar los turnos de 05:00-13:00, 06:00-1400 o 07:00-15:00 de un día jueves y termina antes de comenzar el turno vespertino 13:00 21:00, 14:00-22:00 o 15:00-23:00 del día martes. Si al trabajador se le acorta su fin de semana largo, la ACP pagará una compensación equivalente de ocho (8) horas extraordinarias.

(c) Para los trabajadores que estén en guardias de relevo, el fin de semana largo comienza después de terminar el turno de medianoche (00:00-08:00) o el turno de 08:00-16:00 de un día viernes y termina antes de comenzar el turno vespertino (16:00-24:00) del día lunes. Si al trabajador se le acorta su fin de semana largo, la ACP pagará una compensación equivalente de ocho (8) horas extraordinarias.

(d) Aquellos trabajadores que por razones de la operación resulten afectados por variaciones de la rotación de los turnos de las guardias permanentes y se les cambie la secuencia uniforme de la rotación, tendrán derecho a una compensación equivalente a ocho (8) horas extraordinarias por cada cambio.

POSICIÓN DE UIM

El RE señala que lo normal es que los trabajadores tengan un fin de semana largo al mes después de trabajar una rotación de unos turnos ya establecidos, de manera que el trabajador pueda tener varios días libres de descanso y de familia en donde pueda recargar la batería antes de empezar el siguiente turno. La UIM solicita una compensación en el evento de que la ACP no pueda garantizar un fin de semana largo después de ciertas rotaciones de turnos ya establecidos.

Durante las reuniones preliminares la UIM explicó que: "Igual pago de 8 horas extraordinarias es lo que nosotros aspiramos cada vez que se acorte el fin de semana largo o se cambie la secuencia de rotación. ¿Qué quiere decir? Cuando uno trabaja en una rotación, uno tiene por mes un fin de semana largo. En el evento que la ACP no pueda cumplir con eso, se le paga una compensación al trabajador porque el

trabajador se programa al igual con sus horarios. Esa es la aspiración que tiene UIM en su este asunto." (f.1782)

Las pruebas aportadas por la UIM para esta Sección son las propuestas y contrapropuestas intercambiadas durante la negociación. También adujo normativas como la Constitución Política, la Ley Orgánica de la ACP, el Reglamento de Relaciones Laborales, el Reglamento de Administración de Personal, la Convención Colectiva y todas las normas del régimen especial de la ACP (f.736-753).

Por su parte, la ACP expuso su contrapropuesta en los siguientes términos:

CONTRAPROPUESTA #1 DE ACP - 31 de marzo de 2021

La ACP objeta la incorporación de la nueva sección propuesta por la UIM como Sección XXX3 FIN DE SEMANA LARGO (*Long Weekend*), toda vez que las operaciones son de tal naturaleza, que a menudo exigen que los horarios de trabajo se adapten a acontecimientos no predecibles. Cuando surgen urgencias o situaciones que no son predecibles, se realizan cambios a los horarios programados de las semanas básicas de trabajo, dándole al trabajador el tiempo máximo posible de aviso previo a los cambios, según lo permitan las circunstancias. Estas situaciones son las usuales y propias de los puestos en que se desempeñan regularmente los trabajadores cubiertos por la UIM. La programación de horarios, que ya contempla dos días de descanso obligatorio en cada semana básica de trabajo, es la necesaria para atender las demandas operativas del Canal de Panamá y cumplir con el mandato constitucional de brindar un servicio seguro, continuo, eficiente y rentable, por tanto, el régimen laboral especial ya contempla las debidas remuneraciones y compensaciones adicionales para retribuir al trabajador que labora turnos rotativos.

POSICIÓN DE ACP

La ACP explicó que esta es una Sección totalmente nueva que la UIM presentó en estas negociaciones, y que en su propuesta inicial manifestó el interés que tiene de que cuando al trabajador se le "acorte el fin de semana largo" o se le "cambie la secuencia de rotación", la ACP deba pagar una compensación equivalente a ocho (8) horas extraordinarias cada vez que esto ocurra.

Que las semanas administrativas de trabajo van de domingo a sábado y lo que la UIM define como fin de semana largo, no es más que la unión de los dos (2) días de descanso obligatorio al final de la semana administrativa de trabajo (viernes y sábado) con los dos (2) días de descanso obligatorio al inicio de la siguiente semana administrativa de trabajo (domingo y lunes). El denominado "fin de semana largo" es una consecuencia natural que resulta inherente del diseño de una secuencia de rotación que se genera por la programación del horario de trabajo al personal que labora turnos rotativos y no como una condición específica y fija que se procura particularmente dentro de una programación de horario, siendo que esta podrá variar según las reprogramaciones que a discreción y por derecho de la Administración, esta determine establecer en función de la demanda operativa del Canal.

Recalcó que la programación de horarios, que ya contempla los dos (2) días de descanso obligatorio en cada semana básica de trabajo, es la necesaria para atender las demandas operativas del Canal, además de cumplir con el mandato constitucional de brindar un servicio seguro, continuo, eficiente y rentable y, por tanto, el régimen laboral especial de la adicionales para retribuir al trabajador que labora estos turnos rotativos, además de otras compensaciones adicionales que concurrentemente percibe el trabajador por cambios de horario que ya están pactadas en esta convención colectiva.

Con relación a los turnos rotativos, es también importante destacar que al momento en que un solicitante aplica a un puesto dentro de la ACP por voluntad propia y sin

coerción alguna, decide colocar en su solicitud de trabajo, si elige trabajar turnos rotativos, fines de semana, tiempo parcial o completo, en qué área geográfica y el tipo de contratación, ya sea temporal con opciones de tiempo o de forma permanente. El deber constitucional enunciado en líneas anteriores y el derecho de asignar trabajo, consagrado en la Ley Orgánica y en el Reglamento de Relaciones Laborales, le otorga a la ACP la responsabilidad de programar al personal en aras de asegurar la continuidad, eficacia y eficiencia en sus operaciones, procurando a su vez siempre el bienestar de sus trabajadores. De conformidad con lo establecido en el Manual de Personal de la ACP, Capítulo 820, la semana administrativa de trabajo consta de cuarenta (40) horas de trabajo y dos (2) días libres, ya sean consecutivos o no, con los cuales la programación de horario por parte de los supervisores cumple a cabalidad.

La ACP destacó que la UIM en sus propuestas solo se ha limitado a circunscribir los horarios enunciados en la convención colectiva vigente y a establecer una compensación equivalente a ocho (8) horas extraordinarias cada vez que la ACP programe los horarios y los dos (2) días de descanso entre una semana administrativa y la otra, no resulten en cuatro (4) días continuos. Que la UIM pretende sacar provecho mediante el pago de este beneficio económico, alegando un presunto perjuicio cuando la Administración de la ACP ejerce su facultad de realizar ajustes en los horarios para atender situaciones que ya son parte del giro ordinario de las operaciones. En adición, que no pueden dejar de lado que el Reglamento de Administración de Personal ya establece claramente cómo se debe remunerar al trabajador, según lo que corresponda al trabajo realizado.

Durante la etapa de investigación, en las reuniones preliminares, la ACP señaló que: "... Fin de Semana Largo es un subproducto que lo que es la planificación de las rotaciones. La Administración considera que el trabajador ya está debidamente remunerado con todas las prestaciones que recibe en el momento en que trabaja en un fin de semana largo, llámese sobretiempo si tiene que trabajar sobretiempo ese fin de semana extendido; si está feriado se le paga el feriado; si es en turno nocturno se le va a pagar los turnos. Y si, efectivamente, para poder que él trabajase ese día hay que romperle su horario se le va a pagar encima la prima por cambio de horario por menos de 72 horas. Es decir, está más que compensado, el régimen laboral especial está diseñado para precisamente, tomando en consideración todo este tipo de circunstancias que son propias y naturales de la operación. Entonces nosotros consideramos que eso es un doble pago." (f.1789)

CONCLUSIÓN

Al igual que con otras secciones nuevas presentadas en esta negociación colectiva, la carga probatoria de la situación que pide regularse vía convenio colectivo la tiene quien propone el cambio al *statu quo*, en este caso la propuesta nace del RE y, por tanto, corresponde a la UIM evidenciar ante la JRL las situaciones por las que amerita ser incluida esta compensación en el convenio colectivo y probarlo.

Durante la audiencia, la UIM se refirió a su propuesta indicando que aspiran a que la Administración del Canal de Panamá respete lo que es el fin de semana largo de los trabajadores y evitar que se les acorte, en beneficio de su vida familiar (cfr. f.2036).

En atención a lo anterior, la JRL no encuentra que el Sindicato haya justificado la necesidad de introducir esta regulación en el contrato, los argumentos se limitaron a expresar cuál es la aspiración, mas no sustentaron la misma. En este sentido, la postura de la ACP estuvo respaldada en su interpretación de normas legales y en las necesidades operativas del Canal, lo que tampoco fue controvertido por la UIM.

De esta manera, lo actuado en el expediente limita las posibilidades de la JRL de profundizar en el análisis de lo pedido, y por ello considera viable resolver este punto del estancamiento con la no inclusión de la cláusula a la que aspira el Sindicato.

21. SECCIÓN 17.04 ACCIONES DISCIPLINARIAS INFORMALES

Esta Sección se refiere a la medida disciplinaria de amonestación verbal, el propósito para el cual debe ser utilizada y explica su naturaleza. Asimismo, define cómo deberá ser documentada, archivada y que no es impedimento para dar una medida disciplinaria formal si se encuentran elementos que agravan el incidente y establece un término de cuatro (4) días laborables, desde que se comete la falta, o desde que el supervisor haya tenido conocimiento de la misma, término en el cual el supervisor debe emitir la amonestación verbal.

La última mejor oferta de la UIM es la siguiente:

CONTRAPROPUESTA #1 DE UIM - 12 de febrero de 2021

a. Una amonestación verbal consiste en una reunión personal y privada entre un supervisor y un trabajador para propósitos de producir un cambio deseado en el desempeño o conducta del trabajador, creándole lo que se espera de él, y ofreciéndole una oportunidad para mejorar. Esta es la medida disciplinaria menos severa, no establece un formato y tiene un alto grado de flexibilidad.

Una amonestación verbal puede ser documentada mediante un reporte breve y escrito por el supervisor, en donde se relatan los hechos. En caso de ser documentada, la misma no se incluirá en el archivo personal oficial del trabajador, sin embargo, se incluirá en el archivo personal de la unidad y se le proporcionará una copia de la misma al trabajador cuando este lo solicite. El supervisor podrá archivar la amonestación verbal por un período que no exceda doce (12) meses, y después de dicho tiempo, será desechada y no se hará referencia a ella para futuros casos.

b. Una amonestación verbal no será impedimento para una medida disciplinaria formal subsecuente sobre el mismo incidente, si al revisar el mismo, se encuentran elementos que lo agravan y se determina que hay necesidad de aplicar otras acciones.

c. Una amonestación verbal será emitida dentro de cuatro (4) días laborables de cometida la falta o dentro de cuatro (4) días laborables de que el supervisor haya tenido conocimiento de la falta. Si el trabajador se encuentra ausente, los cuatro (4) días se computarán a partir del primer día que se presente a laborar.

d. Al amonestar verbalmente al empleado, el supervisor le informará lo siguiente:

- (1) Que se le está amonestando verbalmente;
- (2) La razón o razones por las cuales se le está amonestando;
- (3) La acción correctiva que debe tomar el empleado para evitar su reincidencia en la falta;
- (4) La disponibilidad de cualquier consejo, ayuda o asesoría que el empleado requiera;
- (5) La disponibilidad de algún adiestramiento o ayuda médica.

e. Una amonestación verbal no se contará como la ocurrencia de una falta dentro del contexto de la Lista de Faltas y Sanciones.

f. La amonestación verbal es una acción disciplinaria informal y no admite el recurso de apelación. Sin embargo, se podrá utilizar el "Procedimiento Negociado de Quejas", si no se cumple con el procedimiento acordado en esta Sección.

POSICIÓN DE UIM

A folio 767 reverso, la UIM señaló que no se ha podido llegar a un consenso respecto al término para emitir una comunicación verbal que propone mantener el término de cuatro (4) días laborales establecidos en su convención colectiva vigente (expirada en diciembre del año 2020) y que, a su vez, es el mismo término que dicta el Manual de Personal de la ACP, que les aplica a todos los demás trabajadores de la ACP.

La UIM solicita a la JRL que acoja la Contrapropuesta #2 de 12 de febrero de 2021, a foja 786 del expediente. Esta sección es completamente un *roll over*, solicita a la JRL que acoja esta propuesta, no existe cambio alguno a lo que está vigente.

Las pruebas aportadas por la UIM para esta Sección son las propuestas y contrapropuestas intercambiadas durante la negociación. También adujo normativas como la Constitución Política, la Ley Orgánica de la ACP, el Reglamento de Relaciones Laborales, el Reglamento de Administración de Personal, la Convención Colectiva y todas las normas del régimen especial de la ACP (fs.779-792).

Por su parte, la última mejor oferta de la ACP propuso lo siguiente:

CONTRAPROPUESTA #3 DE ACP - 14 de septiembre de 2021

a. Una amonestación verbal consiste en una reunión personal y privada entre un supervisor y un trabajador para propósitos de producir un cambio deseado en el desempeño o conducta del trabajador creándole conciencia sobre sus deficiencias y su comportamiento indeseable explicándole lo que se espera de él, y ofreciéndole una oportunidad para mejorar. Esta es la medida disciplinaria menos severa, no establece un formato y tiene un alto grado de flexibilidad.

Una amonestación verbal puede ser documentada mediante un reporte breve y escrito por el Supervisor, en donde se relatan los hechos. En caso de ser documentada, la misma no se incluirá en el archivo personal oficial del trabajador; sin embargo, sí se incluirá en el archivo personal del trabajador de la unidad y se le proporcionará una copia de la misma al trabajador cuando éste lo solicite. El supervisor podrá archivar la amonestación verbal por un período que no exceda doce (12) meses y después de dicho tiempo, será desechada y no se hará referencia a ella para futuros casos.

b. Una amonestación verbal no será un impedimento para una medida disciplinaria formal subsecuente sobre el mismo incidente, si al revisar el mismo, se agravan y se determina que encuentran elementos que lo hay necesidad de aplicar otras acciones.

c. Una amonestación verbal será emitida dentro de diez (10) días laborables de cometida la falta o dentro de diez (10) laborables de que el supervisor haya tenido conocimiento de la falta. Si el trabajador se encuentra ausente, los diez (10) días se computarán a partir del primer día que se presente a laborar dentro de su horario regular.

d. Al amonestar verbalmente al empleado, el supervisor le informará lo siguiente:

- (1) Que se le está amonestando verbalmente;
- (2) La razón o razones por las cuales se le está amonestando;
- (3) La acción correctiva que debe tomar el empleado para evitar su reincidencia en la falta;
- (4) La disponibilidad de cualquier consejo ayuda o asesoría que el empleado requiera;

(5) La disponibilidad de algún adiestramiento o ayuda médica.

e. Una amonestación verbal no se contará como la ocurrencia de una falta dentro del contexto de la Lista de Faltas y Sanciones.

f. La amonestación verbal es una acción disciplinaria informal y no admite el recurso de apelación. Sin embargo, se podrá utilizar el "Procedimiento Negociado de Quejas", si no se cumple con el procedimiento acordado en esta Sección.

POSICIÓN DE ACP

Según indica la ACP en su contestación, su posición se sustenta en lo restrictivo que resulta el término de cuatro (4) días para que el supervisor aplique una amonestación verbal, en virtud de poder llevar a cabo en tan corto período una investigación razonable y exhaustiva. **Que en su posición inicial propuso la eliminación de este término de tiempo, en virtud de que es una responsabilidad de la Administración y un mandato de la Ley aplicar disciplina, tal como establecen los artículos 89 y 100 de la Ley Orgánica** y, por tanto, el establecer un término que limita la aplicación de disciplina interfiere con el antedicho mandato al impedir la aplicación de medidas correctivas una vez vencido el mismo. La aplicación de disciplina de acuerdo a la Ley Orgánica y al RAP no establece términos de tiempo y, por el principio de legalidad, mal podría establecerse un período de aplicación si el mismo no está contemplado en la normativa alusiva al tema (cfr. folio 2039).

Durante el acto de audiencia, la ACP reiteró su concepto de que un plazo tan corto de cuatro (4) días operativamente es muy restrictivo para que un supervisor pueda aplicar disciplina, sobre todo cuando los trabajadores operan en turnos de rotación y a veces hasta tienen siete (7) días seguidos. Señalando en esta oportunidad que **su propuesta no era eliminar el término, sino más bien ampliarlo**, conservando el concepto de plazo de tiempo para un plazo mayor (cfr. f.2039).

Por otro lado, la ACP durante las reuniones preliminares sostenidas en la etapa de investigación explicó a la JRL que: "En realidad, lo que nosotros buscamos es que la UIM nos otorgue a la Administración un marco de tiempo mayor al que actualmente nos ofrece cuando administramos una amonestación verbal. Entonces nosotros hemos pactado 4 días después de que, bajo ciertas condiciones, después de que se conoce el hecho o de que el supervisor tiene conocimiento del mismo, pero en las condiciones en las que trabajan los ingenieros en turnos rotativos, en las que muchas veces el supervisor no tiene la oportunidad de coincidir con el trabajador esos 4 días, se pasa y entonces no hay oportunidad de cumplir con los 4 días para dispensar la amonestación oral. Nosotros no estamos pidiendo que esto se vaya a la [ininteligible] ni al infinito, estamos pidiendo que se le dé una oportunidad de 10 días que consideramos que es más razonable para que el supervisor tenga la oportunidad de aplicar la disciplina correctiva. En estos casos se está perdiendo la oportunidad de corregir al trabajador mediante una acción disciplinaria informal por solamente un término de tiempo y coordinación para que el supervisor pueda coincidir con el trabajador" (f.1785)

CONCLUSIÓN

En esta Sección la carga de la prueba para modificar el *statu quo* de la Sección contenida en la convención colectiva vigente corresponde a la ACP; en este sentido, un análisis de los argumentos presentados no muestra consistencia en la postura sostenida por la ACP, en virtud de que primero aspiraba en su propuesta a la supresión de los términos establecidos en el convenio colectivo, y posteriormente señaló que su propuesta es más bien una ampliación del término para aplicar una sanción disciplinaria informal.

En opinión de la JRL, los argumentos expuestos por la ACP no logran justificar la modificación de la cláusula; por su propia definición, una medida de amonestación verbal consiste en una reunión personal y privada entre un supervisor y un trabajador para propósitos de producir un cambio deseado en el desempeño o conducta del trabajador creándole conciencia sobre sus deficiencias y su comportamiento indeseable, explicándole lo que se espera de él, y ofreciéndole una oportunidad para mejorar. Esta es la medida disciplinaria menos severa, no establece un formato y tiene un alto grado de flexibilidad (cfr. Artículo 161 (1) del Reglamento de Administración de Personal de la ACP)

El sentido que se traduce de este tipo de sanción disciplinaria es el de restablecer en lo **inmediato** el correcto y ordinario funcionamiento de la organización y del trabajo, buscando un desenvolvimiento normal de las actividades y la sana convivencia entre los trabajadores.

Por otro lado, la ACP no presentó ningún tipo de datos, análisis o evidencias que muestren a la JRL el impacto del tiempo estipulado en la convención colectiva actual, en la posibilidad de aplicación de las medidas disciplinarias y que con ello se justifique la necesidad de modificar el *statu quo*, de allí que en lo que a esta Sección se refiere, la JRL considera apropiado mantener la redacción de la cláusula como está contenida en el convenio colectivo expirado en diciembre de 2020, ordenando su adopción así:

SECCIÓN 17.04 - ACCIONES DISCIPLINARIAS INFORMALES

a. Una amonestación verbal consiste de una reunión personal y privada entre un supervisor y un trabajador para propósitos de producir un cambio deseado en el desempeño o conducta del trabajador creándole conciencia sobre sus deficiencias y su comportamiento indeseable, explicándole lo que se espera de él, y ofreciéndole una oportunidad para mejorar. Esta es la medida disciplinaria menos severa, no establece un formato y tiene un alto grado de flexibilidad.

Una amonestación verbal puede ser documentada mediante un reporte breve y escrito por el supervisor, en donde se relatan los hechos. En caso de ser documentada, la misma no se incluirá en el archivo personal oficial del trabajador y se le proporcionará una copia de la misma al trabajador cuando éste lo solicite. El supervisor podrá archivar la amonestación verbal por un período que no exceda doce (12) meses, y después de dicho tiempo, será desechada y no se hará referencia a ella para futuros casos.

b. Una amonestación verbal no será impedimento para una medida disciplinaria formal subsecuente sobre el mismo incidente, si al revisar el mismo, se encuentran elementos que lo agravan y se determina que hay necesidad de aplicar otras acciones.

c. Una amonestación verbal será emitida dentro de cuatro (4) días laborables de cometida la falta o dentro de cuatro días laborables de que el supervisor haya tenido conocimiento de la falta. Si el trabajador se encuentra ausente, los cuatro (4) días se computarán a partir del primer día que se presente a laborar.

d. Al amonestar verbalmente al empleado, el supervisor le informará lo siguiente:

- (1) Que se le está amonestando verbalmente;*
- (2) La razón o razones por las cuales se le está amonestando;*
- (3) La acción correctiva que debe tomar el empleado para evitar su reincidencia en la falta;*

(4) La disponibilidad de cualquier consejo, ayuda o asesoría que el empleado requiera;

(5) La disponibilidad de algún adiestramiento o ayuda médica.

e. Una amonestación verbal no se contará como la ocurrencia de una falta dentro del contexto de la Lista de Faltas y Sanciones.

f. La amonestación verbal es una acción disciplinaria informal y no admite el recurso de apelación. Sin embargo, se podrá utilizar el "Procedimiento Negociado de Quejas", si no se cumple con el procedimiento acordado en esta Sección.

22. SECCIÓN 33.05 EQUIPO NEGOCIADOR

Esta sección se refiere al número de trabajadores que conformarán el equipo negociador del Sindicato y el procedimiento, si se necesita cambiar alguno de sus miembros.

La última mejor oferta del RE es la siguiente:

CONTRAPROPUESTA #1 DE UIM - 5 de marzo de 2021

El equipo negociador de EL SINDICATO estará constituido por un máximo de cinco (5) trabajadores, incluyendo al Representante Asignado a la Oficina (RAO), todos pagos por la ACP en tiempo de representación.

El equipo negociador de EL SINDICATO estará conformado de la siguiente manera: cuatro (4) representantes a tiempo completo, cuarenta (40) horas a la semana. En adición, EL SINDICATO podrá utilizar a su discreción el representante sindical asignado a EL SINDICATO (RAO). EL SINDICATO presentará a la ACP los nombres de sus negociadores una semana antes del inicio de la preparación de las propuestas.

Cuando el Sindicato desee cambiar cualquiera de sus negociadores, este notificará los cambios a CHR, a más tardar a las 1600 horas del lunes de la semana anterior a la que corresponda el cambio solicitado.

POSICIÓN DE UIM

Según manifiesta la UIM, su aspiración es mantener la misma cantidad de trabajadores como parte de su equipo negociador y con las mismas condiciones que las pactadas en la Convención Colectiva Vigente, y solo se hace una actualización de siglas de (RHRL a CHR) debido a la reestructuración que se llevó a cabo en la ACP.

Las pruebas aportadas por la UIM para esta Sección son las propuestas y contrapropuestas intercambiadas durante la negociación. También adujo normativas como la Constitución Política, la Ley Orgánica de la ACP, el Reglamento de Relaciones Laborales, el Reglamento de Administración de Personal, la Convención Colectiva y todas las normas del régimen especial de la ACP (fs. 807-829).

La última mejor oferta de la ACP es la siguiente:

CONTRAPROPUESTA #2 REVISADA DE ACP- 20 de agosto de 2021

El equipo negociador de EL SINDICATO estará constituido por un máximo de cuatro (4) trabajadores.

El equipo negociador de EL SINDICATO estará conformado de la siguiente manera: cuatro (4) representantes a tiempo completo, cuarenta (40) horas a la semana. No obstante, a su discreción y sin mediar aviso, EL SINDICATO podrá utilizar al representante sindical asignado a EL SINDICATO (RAO), para cubrir

la ausencia de cualquiera de los miembros del equipo negociador de la UIM. EL SINDICATO presentará a la ACP los nombres de sus negociadores una semana antes del inicio de la preparación de las propuestas.

Cuando EL SINDICATO desee cambiar cualquiera de sus negociadores, este notificará los cambios a CHR, a más tardar a las 1600 horas del día lunes de la semana anterior a la que corresponda el cambio solicitado.

POSICIÓN DE ACP

Según la ACP, el asunto objeto de estancamiento se limita a habilitar la fórmula de participación del representante asignado a la oficina (RAO) como miembro del equipo negociador del Sindicato. Agregó que la propuesta de la ACP, al igual que la de UIM, mantiene los mismos cuatro (4) representantes a tiempo completo, cuarenta (40) horas a la semana, asignados al equipo negociador del Sindicato. Aclarando lo anterior, ambas propuestas difieren en cuanto a la fórmula de participación del RAO como miembro del equipo negociador del sindicato haciendo que el RAO también esté asignado a tiempo completo pago por la Administración para atender las oficinas de la UIM. La propuesta de la Administración busca que la mesa de negociación no exceda ocho (8) negociadores, cuatro (4) miembros por cada equipo negociador y que la figura de RAO se habilita como negociador solo para cubrir ausencias de cualquiera de los miembros del equipo negociador del Sindicato. En términos prácticos, la propuesta de la UIM busca mantener un quinto puesto reservado para el RAO en la mesa de negociación.

También señala la ACP, que su propuesta atiende el interés de mantener un máximo de cuatro (4) negociadores por cada equipo negociador, para no exceder ocho (8) participantes en la mesa de negociación. Esta fórmula ha sido la que se ha dado a efectos prácticos durante la pasada y la actual negociación, en las cuales ambos equipos negociadores han trabajado mayormente con cuatro (4) miembros por equipo, siendo este esquema mucho más ágil y eficiente sin detrimento de la calidad de la negociación y, por tanto, hace innecesario mantener una mesa de diez (10) negociadores. Cabe señalar que, por parte de la UIM, ha sido precisamente la figura del RAO la que fundamentalmente ha dejado de participar en la mesa de negociación.

En la etapa de investigación también la ACP mantuvo su posición explicando a la JRL que: "En la 33.05, lo único que pide la Administración es que el equipo negociador de ambas partes se componga de 4 elementos, de 4 componentes, 4 miembros. Nosotros hemos visto en la práctica, en esta y en la negociación que nos antecedió también, ya en dos negociaciones, que los equipos de 4 personas trabajan, pero el problema está en que se tiene siempre una quinta silla reservada para el RAO, una quinta silla reservada y el RAO pues, entendible por las funciones que tiene a nivel de oficina porque para eso se llama RAO, generalmente no está presente en las negociaciones. Y nosotros sencillamente lo que proponemos es ajustarnos a la realidad y que la participación del RAO se limite exclusivamente a cuando hay una ausencia de algún negociador titular. Y no es un tema de ahorro económico porque igual se le van a autorizar los 4 negociadores que siempre han tenido, porque el RAO siempre está fuera, al RAO siempre se le está dando su tiempo de representación. Es un tema nada más de eficiencia en la negociación; se sabe que menos personas negocian más eficientemente. Y también tema de facilidades y todo lo temas. Así que ese es el interés de la Autoridad del Canal y esa es nuestra propuesta." (f.1787)

CONCLUSIÓN

Examinadas cuidadosamente las posiciones de las partes de sus últimas mejores ofertas, se infiere que la UIM ha planteado mantener el *statu quo* existente en la última convención colectiva, mientras que la ACP aspira a introducir un cambio en lo que concierne a la participación del RAO en la mesa de negociación. En virtud de lo anterior, corresponde a la ACP la carga procesal de mostrar las razones que justifican el cambio en la cláusula del convenio. En este sentido, debe señalarse que la ACP

reconoce que las negociaciones pasadas y la actual **se han desarrollado en un esquema mucho más ágil y eficiente sin detrimento de la calidad de la negociación**, al mismo tiempo manifiesta que es innecesario mantener una mesa de diez (10) negociadores.

Observa la JRL, que la conformación del equipo negociador con los resultados que puntualiza la ACP, se han realizado con base en el contenido de la cláusula, tal como está contenida en la convención colectiva vigente. Por otro lado, según refiere la propia ACP, la experiencia de negociación con esta unidad negociadora muestra que la participación del RAO en las negociaciones ha sido limitada u ocasional.

A falta de evidencias más sólidas que permitan evaluar los eventuales beneficios de la modificación de esta cláusula, estima la JRL que resulta apropiado mantener la redacción de la cláusula actual.

Además, tómesese en cuenta que sobre este tema se pronunció el laudo arbitral de 15 de octubre de 2021 declarando la propuesta de la ACP como contraria a las reglas de negociación contenidas el Artículo 33 de la convención colectiva vigente, en esta situación la confrontación existente entre el sindicato y la ACP deja como única manifestación válida dentro del proceso lo propuesto por la parte sindical y de acuerdo a las reglas de negociación esto implica de igual manera un *roll over*.

Esta sección se incorporará a este convenio colectivo como está contenida en la convención colectiva precedente:

SECCIÓN 33.05 - EQUIPO NEGOCIADOR

El equipo negociador de EL SINDICATO estará constituido por un máximo de cinco (5) trabajadores, incluyendo al Representante Asignado a la Oficina (RAO), todos pagos por la ACP en tiempo de representación.

El equipo negociador de EL SINDICATO, estará conformado de la siguiente manera: cuatro (4) representantes a tiempo completo, cuarenta (40) horas a la semana. En adición, EL SINDICATO podrá utilizar a su discreción el representante sindical asignado a EL SINDICATO (RAO). EL SINDICATO presentará a la ACP los nombres de sus negociadores una semana antes del inicio de la preparación de las propuestas.

Cuando EL SINDICATO desee cambiar cualquiera de sus negociadores, éste notificará los cambios a la Sección de Relaciones Laborales Corporativas (RHRL), a más tardar a las 1600 horas del día lunes de la semana anterior a la que corresponda el cambio solicitado

24. SECCION 26.01 GENERAL

Esta Sección trata de los parámetros generales del proceso de reducción de personal.

La última oferta del sindicato es la siguiente:

CONTRAPROPUESTA #1 DE UIM - 26 de abril de 2021

El proceso de reducción de personal se apegará a lo establecido en el Reglamento de Administración de Personal (RAP), este convenio colectivo y el Manual de Personal de la ACP acorde a lo estipulado en el Artículo 1 de este convenio colectivo.

Una reducción de personal solo se efectuará por falta de trabajo, falta de fondos o reorganización.

En una reducción de personal, la Administración determinará las posiciones requeridas y su ubicación, así como cuáles deben ser ocupadas, abolidas o permanecer vacantes.

Las normas de reducción de personal se aplican a los trabajadores permanentes, de conformidad a lo establecido en este Artículo y el Manual de Personal de la ACP acorde a lo estipulado en el Artículo 1 de este Convenio Colectivo.

POSICIÓN DE UIM

La posición de la UIM es que esta Sección trata de un asunto que ya está acordado en la convención colectiva vigente y es una copia textual del mismo artículo.

Por su parte, la ACP en su última mejor oferta señaló lo siguiente:

CONTRAPROPUESTA #1 DE ACP - 5 de mayo de 2021

El proceso de reducción de personal se apegará a lo establecido en el Reglamento de Administración de Personal (RAP), esta Convención Colectiva y el Manual de Personal de la ACP acorde a lo estipulado en el Artículo 1 de esta Convención Colectiva.

**** FIN DE LA SECCIÓN****

NOTA: La ACP reitera su propuesta inicial con relación a las Secciones 26.02, 26.03, 26.04, 26.05, 26.06, 26.07, 26.08, 26.09, 26.10, 26.11 y 26.12, bajo el Artículo 26, Reducción de Personal, de que las mismas no sean incluidas como parte de la nueva convención colectiva por ser un asunto que está regulado por el Reglamento de Administración de Personal y el Manual de Personal. La ACP propone que, en su lugar, el texto de dichas secciones sea compendiado en un folleto informativo e ilustrativo para los trabajadores cubiertos por la Unidad Negociadora de ingenieros Marinos, atendiendo el interés didáctico manifestado por la UIM durante las negociaciones, el cual no tendrá efecto vinculante o legal alguno con la convención colectiva ni representa políticas, normas o condición de trabajo.

POSICIÓN DE ACP

La posición de la ACP es no replicar en la Convención Colectiva los textos, normativas reglamentarias del Capítulo V Reducción de Personal y parte del Capítulo VII Salarios, Remuneraciones Adicionales y Salarios caídos, retención de salarios y grados, deducción al salario del RAP. En esta Sección la ACP propuso su última contrapropuesta, que es la Contrapropuesta #1 del 5 de mayo del 2021. La que básicamente propone que en función del interés de la UIM de mantener un medio para que su membresía esté informada de los procedimientos, se pase eso todos los textos que están dentro de la 26.01 y subsiguientes, a un folleto informativo que no tenga vinculación con la Convención Colectiva.

La prueba presentada por la ACP en apoyo a su posición es la Contrapropuesta #1 de ACP de 5 de mayo de 2021 (f.1986).

Durante las reuniones preliminares sostenidas por las partes con la JRL, la ACP señaló que "...lo que tenemos que decir es que de la Sección 26.01 que se llama General, hasta la Sección 26.12 de ese artículo, el artículo completo, nos vamos a referir al artículo completo 26, es una réplica del Capítulo V, Reducción de Personal y parte del Capítulo VII, Salarios, Remuneraciones Adicionales, Salarios Caídos, Retención de Salario y Grado, Reducciones a Salario, es decir, esas secciones, esos textos no aportan ni un elemento complementario a los procesos que están descritos, sino que más bien copia el Reglamento en la Convención Colectiva.

Y nuestro interés es realmente si se va a parecer algo en la convención colectiva, que sea un complemento de lo que el reglamento establece, no que sea una falta de reglamento con ciertos cambios, reorganizaciones, subíndices, pero palabra por palabra igual, salvo los cambios que ellos introducen, que en vez de llamarle trabajador ellos le llaman... en vez de empleado ellos lo cambian por trabajador; en vez de Autoridad, ellos lo cambian por ACP, ese es el tipo de cambio sutil, pero el cambio es exactamente el mismo. Y nuestro Estancamiento 01/22 está la prueba de un análisis comparativo de ambos en el cual claramente se puede notar que es una réplica. Y nosotros, nuestro interés es no mantenerlo porque de hacerlo estaremos perpetuando una práctica indebida en cuanto a obligar a la ACP a negociar temas que ya están reglamentados por la Junta Directiva de la Autoridad del Canal de Panamá. Esos son referencia al fallo de la Corte Suprema del 24 de junio del 2020 en el recurso de apelación de la NEG-18/16." (f.1787)

CONCLUSIÓN

Revisadas las posiciones de las partes, quien propone la modificación al *statu quo* es la ACP y, por tanto, le corresponde explicar las razones que justifican la modificación de la cláusula y si fuera el caso, el cambio de condiciones que ameritan una nueva redacción de la cláusula que remite al Reglamento de Administración de Personal. Examinando lo actuado en el expediente, la JRL observa que la posición de la Administración no estuvo apoyada en ninguna circunstancia especial, por ejemplo, una modificación legal o reglamentaria que requiera el reemplazo o modificación de la cláusula tal y como está contemplada en la CC vigente.

La cláusula como está contenida en el convenio colectivo precedente cumple con el interés expresado que indica la ACP tiene la UIM y, por otro lado, no supone gestión administrativa extraordinaria, como sí lo es el tener que generar folletos para los trabajadores cubiertos por la unidad negociadora, aparte de la conveniencia que representa manejar este tipo de información en un mismo documento.

Por todo lo anteriormente expuesto, la JRL es del criterio que la solución al punto estancado es mantener la redacción de esta cláusula según está contenida en el convenio colectivo precedente.

Además, tómese en cuenta que sobre este tema se pronunció el laudo arbitral de 15 de octubre de 2021, declarando la propuesta de la ACP como contraria a las reglas de negociación contenidas el Artículo 33 de la convención colectiva vigente; en esta situación la confrontación existente entre el Sindicato y la ACP deja como única manifestación válida dentro del proceso lo propuesto por la parte sindical y de acuerdo con las reglas de negociación esto implica de igual manera un *roll over*, así:

ARTÍCULO 26 **REDUCCIÓN DE PERSONAL**

SECCIÓN 26.01 - GENERAL

El proceso de reducción de personal se apegará a lo establecido en el Reglamento de Administración de Personal (RAP), este convenio colectivo y el Manual de Personal de la ACP acorde a lo estipulado en el Artículo 1 de este convenio colectivo.

Una reducción de personal sólo se efectuará por falta de trabajo, falta de fondos o reorganización.

En una reducción de personal, la Administración determinará las posiciones requeridas y su ubicación, así como cuáles deben ser ocupadas, abolidas o permanecer vacantes.

Las normas de reducción de personal se aplican a los trabajadores permanentes, de conformidad a lo establecido en este Artículo y el Manual de

Personal de la ACP acorde a lo estipulado en el Artículo 1 de este Convenio Colectivo. SECCIÓN 26.02 - RECLASIFICACIÓN Cuando a un trabajador se le reclasifique su puesto debido a la pérdida gradual

25. SECCIÓN 19.02 DEFINICIONES

Esta Sección describe las definiciones de Queja, Queja informal, Queja formal y Queja institucional (f.876 y reverso).

La última mejor oferta de UIM es como sigue:

CONTRAPROPUESTA #1 DE UIM - 26 de agosto de 2021

Queja: Es cualquier reclamo por parte de:

- a. Cualquier trabajador de la Unidad Negociadora con respecto a cualquier asunto que tenga que ver con su trabajo.
- b. EL SINDICATO con respecto a cualquier asunto relativo al empleo de cualquier trabajador.
- c. Cualquier trabajador de la Unidad Negociadora, el Sindicato o la ACP con respecto a:

(1) El efecto o interpretación errónea o reclamo de violación de este convenio.

(2) Cualquier reclamo de violación, de mala interpretación o de aplicación errónea de la Ley Orgánica, de cualquiera norma o reglamento que afecte las condiciones de empleo.

Queja informal: Queja presentada por medio verbal o escrito ante el supervisor inmediato correspondiente que se encuentre en la cadena de mando bajo el Vicepresidente Ejecutivo y que tenga competencia para responder la queja.

Queja formal: Queja presentada por escrito ante el Vicepresidente Ejecutivo por intermedio del Gerente Ejecutivo de la división.

Queja institucional: Es cualquiera queja de la ACP o de EL SINDICATO sobre algún asunto que les afecte como institución. Un ejemplo de ello incluye una queja de EL SINDICATO sobre un supuesto cambio unilateral por parte de la ACP de una condición de empleo negociable que afecte a los trabajadores de la Unidad Negociadora, o una supuesta falta por parte de la administración en darle a EL SINDICATO la oportunidad de estar representada en una discusión formal, tal y como se establece a continuación: A un representante exclusivo (RE) de la Unidad Negociadora en la ACP se le dará la oportunidad a ser representado en cualquier discusión formal entre uno o más representantes de la ACP y uno o más empleados de la unidad o sus representantes, sobre una queja o cualquiera política de personal o práctica u otra condición general de empleo. Otro ejemplo sería una queja por parte de la ACP alegando una violación de EL SINDICATO con respecto al impedimento de revelación de información al público especificado en este convenio. Las quejas de EL SINDICATO en representación de los trabajadores de la Unidad Negociadora no son quejas institucionales.

POSICIÓN DE UIM

La posición del RE en este caso es que la ACP, en su Contrapropuesta #1 Revisada de la ACP el día 28 de abril de 2021, pretende añadir cambios a las definiciones de la convención colectiva vigente.

Por su parte, la UIM durante la etapa de investigación en la reunión preliminar expresó que: "En esta Sección nosotros tenemos un completo *roll-over* porque la Autoridad del Canal de Panamá aspira a poder poner queja en base al procedimiento que estipula

el Artículo 19 de la Convención Colectiva. La ACP aspira a poner queja y eso no lo contempla en el convenio colectivo. ¿Por qué? Porque la ACP es la institución, es la encargada de impartir disciplina y si la ACP tiene una queja ella puede apelar a lo que es el Artículo 109 de la Ley Orgánica, que es una práctica laboral desleal para un sindicato.” (f.1780)

Las pruebas aportadas por la UIM para esta Sección son las propuestas y contrapropuestas intercambiadas durante la negociación. También adujo normativas como la Constitución Política, la Ley Orgánica de la ACP, el Reglamento de Relaciones Laborales, el Reglamento de Administración de Personal, la Convención Colectiva y todas las normas del régimen especial de la ACP (fs.878-899).

Por su parte, la última mejor oferta de la ACP es del tenor siguiente:

CONTRAPROPUESTA #1 REVISADA DE ACP - 28 de abril de 2021

1. Queja: Es cualquier reclamo por parte de:

a. Cualquier trabajador de la Unidad Negociadora con respecto a cualquier asunto que tenga que ver con su trabajo.

b. EL SINDICATO con respecto a cualquier asunto relativo al empleo de cualquier trabajador.

c. Cualquier trabajador de la Unidad Negociadora, EL SINDICATO o la ACP con respecto a:

(1) El efecto o interpretación errónea o reclamo de violación de este convenio.

(2) Cualquier reclamo de violación, de mala interpretación o de aplicación errónea de la Ley Orgánica, de cualquiera norma o reglamento que afecte las condiciones de empleo.

2. Queja institucional: Es cualquiera queja de la ACP o de EL SINDICATO sobre algún asunto que les afecte como institución. Un ejemplo de ello incluye una queja de EL SINDICATO sobre un supuesto cambio unilateral por parte de la ACP de una condición de empleo negociable que afecte a los trabajadores de la Unidad Negociadora; o una supuesta falta por parte de la administración en darle a EL SINDICATO la oportunidad de estar representada en una discusión formal, tal y como se establece a continuación: A un representante exclusivo de la Unidad Negociadora en la ACP se le dará la oportunidad a ser representado en cualquier discusión formal entre uno o más representantes de la ACP y uno o más empleados de la unidad o sus representantes, sobre una queja o cualquiera política de personal o práctica u otra condición general de empleo. Otro ejemplo sería una queja por parte de la ACP alegando una violación de EL SINDICATO con respecto al impedimento de revelación de información al público especificado en este convenio. Las quejas de EL SINDICATO en representación de los trabajadores de la Unidad Negociadora no son quejas institucionales.

3. Queja informal: Queja o Queja Institucional presentadas por medio verbal o escrito ante el supervisor inmediato correspondiente que se encuentre en la cadena de mando bajo el vicepresidente y que tenga competencia para responderlas o aquellas presentadas por la ACP ante el Representante de Área del Sindicato.

4. Queja Formal: Queja o Queja Institucional presentadas por escrito ante el vicepresidente por intermedio del gerente de la División o aquellas presentadas por la ACP ante el secretario general de la UIM.

POSICIÓN DE ACP

La posición de la ACP es incluir un procedimiento para la presentación de quejas informales ante el representante asignado a oficina (RAO), y de quejas formales ante el secretario general, indicando la UIM que esta afirmación de la ACP no es posible porque la convención colectiva contempla que las quejas institucionales, mediante las cuales la ACP debe someter la queja por escrito al Sindicato, y el Sindicato someterla al vicepresidente correspondiente. Es por esta razón que la ACP pretende añadir cambios a la redacción de esta sección.

En la etapa de investigación la ACP también indicó a la JRL lo siguiente: "...pareciera ser como que nosotros quisiéramos poner quejas, es que nosotros tenemos el derecho por ley de poner quejas, por ley tenemos el derecho de interponer quejas. A diferencia de lo que establece la contraparte, nosotros no estamos interesados en que las quejas sean disciplinarias porque esas no se tramitan a través de queja sino a través de un procedimiento muy particular dentro del procedimiento de apelación que es específicamente para la disciplina. Nosotros buscamos es que... el desacuerdo radica en que el procedimiento como está escrito dificulta y es gris en cuanto al mecanismo que tiene que utilizar la Autoridad del Canal cuando debe interponer una queja. Que la vayamos a interponer o no, es otro *issue*, la Autoridad tiene derecho. Entonces nosotros lo que estamos buscando con esto es adecuar un procedimiento que nos permita de una manera clara, que no permita ambigüedades o susceptibilidades de que la queja se pueda caer por algún tema de falla en algún procedimiento porque el procedimiento esté oscuro, es solamente eso, eso es lo que estamos buscando con nuestra propuesta, aclarar el procedimiento.

El Artículo 80 del Reglamento de Relaciones Laborales dice que la Administración tiene el derecho de presentar y tramitar quejas contra el representante exclusivo, eso es lo que estamos buscando, que ese derecho se haga efectivo; ahora mismo está escrito en papel, pero difícil de implementar." (1,785)

CONCLUSIÓN

Después de examinar cuidadosamente las posiciones de las partes sobre este artículo, considera la JRL que la oferta final de la UIM proporciona una base más razonable para resolver el punto estancado, ya que es la misma redacción de las definiciones que se encuentran en la convención colectiva vigente.

La posición de la Administración, a pesar de concluir en el resumen de las propuestas y contrapropuestas visibles a foja 1174 reverso, en su último párrafo señala: "Cabe añadir que todas las contrapropuestas presentadas por UIM sobre la Sección 19.12 son prácticamente idénticas, solo acogen pequeñas adecuaciones de formato, pero no reflejan movimiento alguno o siquiera brindaron alternativas a través de algún texto que acoja los intereses de ambas partes".

De manera contraria a lo expresado por la ACP, la JRL considera que las definiciones ofrecidas por ambas partes son prácticamente idénticas, los medios procedimentales existentes son compatibles con la realidad, la Administración cuenta con la queja institucional cuando exista algún asunto que afecte a la institución, por lo que discrepamos con el planteamiento de la ACP, que considera que existe un vacío actualmente para el procedimiento para la tramitación de casos de queja en donde no hay los medios procedimentales para que la ACP pueda convertirse como "quejosa".

Podemos señalar que en la definición de *Queja Institucional* indica: "Otro ejemplo sería una queja por parte de la ACP alegando una violación de EL SINDICATO con respecto al impedimento de revelación de información al público especificado en este convenio". Está de más manifestar que la Administración sí cuenta con el mecanismo para convertirse en quejosa.

Además, tómesese en cuenta que sobre este tema se pronunció el Laudo Arbitral de 15 de octubre de 2021, declarando la propuesta de la ACP como contraria a las reglas básicas de negociación. En esta situación la confrontación existente entre el Sindicato y la ACP deja como única manifestación válida dentro del proceso lo propuesto por la parte sindical y de acuerdo con las reglas de negociación esto implica de igual manera un *roll over*.

En el punto estancado, la JRL es del criterio que por una u otra vía la conclusión es la misma, debe mantenerse la redacción tal y como está contenida en la Convención Colectiva expirada el 31 de diciembre de 2020, así:

SECCIÓN 19.02 DEFINICIONES

Queja: *Es cualquier reclamo por parte de:*

a. *Cualquier trabajador de la Unidad Negociadora con respecto a cualquier asunto que tenga que ver con su trabajo.*

b. *EL SINDICATO con respecto a cualquier asunto relativo al empleo de cualquier trabajador.*

c. *Cualquier trabajador de la Unidad Negociadora, EL SINDICATO o la ACP con respecto a:*

(1) *El efecto o interpretación errónea o reclamo de violación de este convenio.*

(2) *Cualquier reclamo de violación, de mala interpretación o de aplicación errónea de la Ley Orgánica, de cualquiera norma o reglamento que afecte las condiciones de empleo.*

Queja informal: *Queja presentada por medio verbal o escrito ante el supervisor inmediato correspondiente que se encuentre en la cadena de mando bajo el Vicepresidente Ejecutivo y que tenga competencia para responder la queja.*

Queja formal: *Queja presentada por escrito ante el Vicepresidente Ejecutivo por intermedio del Gerente Ejecutivo de la división.*

Queja institucional: *Es cualquiera queja de la ACP o de EL SINDICATO sobre algún asunto que les afecte como institución. Un ejemplo de ello incluye una queja de EL SINDICATO, sobre un supuesto cambio unilateral por parte de la ACP de una condición de empleo negociable que afecte a los trabajadores de la Unidad Negociadora, o una supuesta falta por parte de la administración en darle a EL SINDICATO la oportunidad de estar representada en una discusión formal, tal y como se establece a continuación: A un representante exclusivo de la Unidad Negociadora en la ACP se le dará la oportunidad a ser representado en cualquier discusión formal entre uno o más representantes de la ACP y uno o más empleados de la unidad o sus representantes, sobre una queja o cualquiera política de personal o práctica u otra condición general de empleo. Otro ejemplo sería una queja por parte de la ACP alegando una violación de EL SINDICATO con respecto al impedimento de revelación de información al público, especificado en este convenio. Las quejas de EL SINDICATO en representación de los trabajadores de la Unidad Negociadora no son quejas institucionales.*

26. SECCIÓN 20.05 SERVICIO DE MENSAJERÍA INTERNA

Esta Sección se refiere a lo siguiente:

- El servicio de mensajería para enviar y recibir correspondencia oficial entre la ACP y la oficina local del Sindicato.
- El uso correcto de los correos electrónicos de la ACP por miembros de la Unidad Negociadora. (f.911 reverso)

CONTRAPROPUESTA #1 REVISADA #2 DE UIM- 18 de enero de 2021

EL SINDICATO podrá utilizar el servicio de mensajería de la ACP para enviar y recibir correspondencia oficial entre la oficina local de EL SINDICATO y la ACP. Los trabajadores cubiertos por la Unidad Negociadora que mantengan cuentas de correo electrónico de la ACP podrán mantener comunicación con las oficinas y representantes de EL SINDICATO, siempre y cuando no contravenga lo dispuesto en la Directriz para el Uso del Correo Electrónico (Directriz 2004-01 de 28 de enero de 2004).

POSICIÓN DE UIM

La posición del RE en este caso con relación al marco de negociación de la SECCIÓN 20.05 SERVICIO DE MENSAJERÍA INTERNA entre la ACP y la UIM, es que existen arreglos voluntarios acordados entre las partes. La redacción de la “Contrapropuesta #1 Revisada #2 de la UIM con fecha 18 de enero de 2021” es la misma con respecto a la redacción de la propuesta inicial de la ACP, por consiguiente, dicha redacción se puede considerar como arreglos voluntarios acordados entre las partes.

Durante las reuniones preliminares la UIM explicó a la JRL que: “UIM tiene un completo *roll-over* en esta Sección, porque la ACP quiere eliminar la directriz, en donde nosotros acordamos con la Administración una directriz que data de 2004, en donde se le permite al trabajador poder comunicarse con el sindicato y con el representante del sindicato por correo electrónico... la ACP pretende... el correo electrónico de la ACP. Hoy día los trabajadores podemos hacerlo y la ACP pretende eliminar eso.” (f.1786)

Las pruebas aportadas por la UIM para esta Sección son las propuestas y contrapropuestas intercambiadas durante la negociación. También adujo normativas como la Constitución Política, la Ley Orgánica de la ACP, el Reglamento de Relaciones Laborales, el Reglamento de Administración de Personal, la Convención Colectiva y todas las normas del régimen especial de la ACP (fs.913-930).

PROPUESTA INICIAL DE ACP - 6 de julio de 2020

EL SINDICATO podrá utilizar el servicio de mensajería de la ACP para enviar y recibir correspondencia oficial entre la oficina local de EL SINDICATO y la ACP.

POSICIÓN DE ACP

La posición de la ACP es adecuar la convención colectiva de cara a la subrogación de la Directriz AD-2004-01 de 28 de enero de 2004, concerniente al uso seguro del correo electrónico en la ACP, toda vez que el administrador emitió la Directriz AD-2019-10 (cfr. f.1495 ss.), cuyo propósito es subrogar la directriz anterior. Por el contrario, la UIM mantuvo la posición de mantener la referencia de la directriz subrogada. La administración no puede pactar la inclusión en la nueva Convención Colectiva de una normativa que, por un lado, no está vigente y, por el otro lado, permitiría el uso incidental del correo electrónico para propósitos personales.

CONCLUSIÓN

Después de examinar cuidadosamente las posiciones de las partes sobre este artículo, considera la JRL que la oferta final de la ACP proporciona la base más razonable para resolver el punto estancado, ya que existe una nueva directriz por parte del administrador con relación a este tema del uso seguro del correo electrónico, para que este no sea usado para propósitos personales, ya que esto guarda relación directa con temas de seguridad informática a nivel institucional.

En este punto, la ACP en sus argumentos expresó que la Directriz AD-2004-01 del 28 de enero de 2004 fue derogada por la nueva Directriz AD-2019-10 de 2 de julio de 2019.

La posición de la Administración es que la UIM entregó tres (3) contrapropuestas en la mesa a lo largo de las negociaciones, sin cambio alguno, manteniendo la referencia de la directriz subrogada, por tanto, la ACP mantuvo su propuesta inicial, que excluye referencias tanto a la directriz subrogada como a la vigente, en virtud de que la primera perdió vigencia y la segunda no autoriza el uso pretendido por la UIM.

La JRL considera que lo expresado en los argumentos de la Administración son precisos y contundentes, ya que la Directriz AD-2004-01 del 28 de enero de 2004 que es la indicada en la SECCIÓN 20.05 SERVICIO DE MENSAJERÍA EXTERNA, fue reemplazada por la Directriz AD-2019-10 de 2 de julio de 2019, visible a foja 1,495 del expediente como prueba N°45 de la ACP.

Podemos señalar que el uso seguro del correo electrónico en la ACP y cumplir con lo que establece la Directriz en mención.

En el punto estancado, la JRL ordenará que la redacción quede como la propuesta inicial de la ACP de 6 de julio de 2020, quedando esta cláusula así:

SECCIÓN 20.05 SERVICIO DE MENSAJERÍA INTERNA

El Sindicato podrá utilizar el servicio de mensajería de la ACP para enviar y recibir correspondencia oficial entre la oficina local de EL SINDICATO y la ACP.

27. SECCIÓN 19.12 ETAPAS DE LA TRAMITACIÓN DE CASOS DE QUEJAS

Esta Sección, según refiere la UIM, describe lo siguiente: Las etapas de la tramitación de casos de quejas por acciones disciplinarias, por medidas adversas, por otros casos de quejas de los trabajadores y quejas institucionales (f.942 reverso).

CONTRAPROPUESTA #3 DE UIM - 26 de agosto de 2021

a. Casos de Quejas por Acciones Disciplinarias:

(1) Un trabajador, o su representante de EL SINDICATO debidamente designado, podrá presentar por escrito su caso de queja por medidas disciplinarias al vicepresidente correspondiente, o persona encargada, dentro de un período de veinte (20) días calendario después de recibir la decisión. Las medidas disciplinarias tomadas por mala conducta fuera del trabajo podrán ser motivo de tramitación de queja, utilizando estos límites de tiempo ante el vicepresidente de Recursos Humanos, por intermedio del vicepresidente correspondiente.

(2) El vicepresidente y/o la persona encargada deberá emitir una decisión por escrito al trabajador o su representante de EL SINDICATO, dentro de un período de treinta (30) días calendario después de la fecha en que se recibió tal queja.

(3) EL SINDICATO podrá referir el asunto a arbitraje dentro de un período de treinta (30) días calendario, a partir del día en que se reciba la decisión, de acuerdo con la Parte B (Arbitraje) de este Artículo.

b. Casos de Quejas por Medidas Adversas:

(1) Un trabajador, o su representante de EL SINDICATO debidamente designado, podrá presentar su caso de queja por medidas adversas por escrito al Administrador o la persona que el designe, dentro de un período de veinte (20) días calendario después de la fecha en que entra en efecto la medida adversa.

(2) El trabajador o su representante deberá recibir una contestación por escrito dentro de un período de treinta (30) días calendario después de la fecha en que la persona encargada recibió la queja.

(3) EL SINDICATO podrá referir el asunto a arbitraje dentro de un período de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de la decisión, de acuerdo con la Parte B (ARBITRAJE) de este Artículo.

c. Otros Casos de Quejas de los trabajadores:

(1) Una queja informal relacionada con un hecho o incidente en particular debe iniciarse dentro de un plazo de veinte (20) días calendario a partir de:

- (a) la fecha en que ocurrió el hecho o incidente, o
- (b) la fecha en la que el quejoso se dio cuenta.
- (c) la fecha en que el quejoso razonablemente debió tener conocimiento del hecho o incidente.

El supervisor debe responder dentro de 14 días calendario a partir de recibida la queja informal. Una vez recibida la decisión escrita del supervisor, el trabajador podrá presentar una queja formal al vicepresidente del quejoso, a través de su gerente ejecutivo, dentro de 14 días calendario a partir de la decisión por escrito del supervisor. Si el supervisor no responde dentro de 14 días calendario a partir de recibida la queja informal, el trabajador podrá dentro de los siguientes 90 días presentar la queja formal al vicepresidente del quejoso, a través de su gerente ejecutivo.

(2) Cuando una queja involucra un asunto que está fuera de la esfera de competencia de la vicepresidencia en donde trabaja el quejoso, el caso se puede remitir por escrito directamente al vicepresidente apropiado o al jefe de la unidad independiente a través del gerente ejecutivo del quejoso.

(3) Una decisión por escrito será proporcionada al quejoso o a su representante debidamente designado, dentro de un período de treinta (30) días calendario después de que la persona correspondiente de la ACP haya recibido la queja. Sin embargo, cuando se alega discriminación basada en raza, color, religión, sexo, nacionalidad, edad, condición de discapacitado o ciudadanía, se añadirán treinta (30) días calendario más al período para responder, permitiéndole suficiente tiempo a la administración para que lleve a cabo una investigación sobre el supuesto caso de discriminación.

(4) El Sindicato podrá referir a arbitraje cualquier caso de queja formal no resuelto a satisfacción del quejoso en esta etapa dentro de un plazo de treinta (30) días calendario después de la expedición de la decisión escrita de la persona encargada de la ACP, de acuerdo con la Parte B (ARBITRAJE) de este Artículo.

d. Quejas Institucionales. Las partes harán un esfuerzo en conjunto para tratar de resolver las quejas institucionales informalmente. Las quejas que no se puedan resolver después de un intento informal podrán ser sometidas por

escrito a EL SINDICATO, en caso de ser iniciadas por la ACP, o al vicepresidente correspondiente (o funcionario similar), en caso de ser iniciadas por EL SINDICATO. Las quejas en esta etapa deben ser presentadas dentro de un período de veinte (20) días calendario a partir de la decisión de la persona encargada en la etapa informal. En caso de no recibirse respuesta, la queja formal podrá ser presentada en cualquier momento después de treinta (30) días (pero en ningún caso después de sesenta (60) días) después de la fecha en que se presentó el caso de queja a la persona encargada en la etapa informal. Los representantes de las dos partes se reunirán dentro de un período de catorce (14) días calendario, desde la fecha en que se recibió el caso de queja por escrito para discutirlo y tratar de resolverlo. La parte que es objeto de la queja entregará una decisión final por escrito dentro de un período de treinta (30) días calendario, a partir de la fecha de esta reunión inicial. Si la decisión es emitida de forma oportuna, pero no satisfactoria, la parte quejosa podrá, dentro de un período de treinta (30) días calendario, después de haber recibido la decisión, someter el asunto a arbitraje de conformidad con la Parte B (ARBITRAJE) de este Artículo.

Parte B (ARBITRAJE)

POSICIÓN DE UIM

La posición del RE en este caso señala que el asunto objeto del estancamiento ya está acordado en la convención colectiva vigente, y las partes no pueden llegar a acuerdo porque la ACP quiere incluir en la convención colectiva nueva que la ACP podrá presentar queja informal ante el representante asignado a la oficina y queja formal ante el secretario general. Esa aspiración de la ACP no puede ser posible porque ya que existen las quejas institucionales donde la ACP debe someter la queja por escrito a El Sindicato y el Sindicato someterla al vicepresidente correspondiente.

Durante las reuniones preliminares llevadas a cabo en la etapa de investigación la UIM explicó a la JRL que: “La ACP es igual que en la anterior, la 19.02, pretende que en la etapa informal la ACP pretende poner queja ante el representante asignado a la oficina del sindicato. Esto lo vemos de una manera en que el sindicato no puede impartir una disciplina a la ACP, porque en el evento lo podrá cumplir... no lo va a cumplir porque no existe norma alguna. Y su etapa formal ante el secretario general, eso es a lo que aspira la ACP; y la UIM aspira a mantener el *roll-over* de lo que está vigente.” (f 1780)

Las pruebas aportadas por la UIM para esta Sección son las propuestas y contrapropuestas intercambiadas durante la negociación. También adujo normativas como la Constitución Política, la Ley Orgánica de la ACP, el Reglamento de Relaciones Laborales, el Reglamento de Administración de Personal, la Convención Colectiva y todas las normas del régimen especial de la ACP (fs. 947-980).

CONTRAPROPUESTA #2 REVISADA DE LA ACP - 3 de mayo de 2021

a. Casos de Quejas por Acciones Disciplinarias:

(1) Un trabajador, o su representante de EL SINDICATO debidamente designado, podrá presentar por escrito su caso de queja por medidas disciplinarias al vicepresidente ejecutivo correspondiente o persona encargada, dentro de un período de veinte (20) días calendario después de recibir la decisión. Las medidas disciplinarias tomadas por mala conducta fuera del trabajo podrán ser motivo de tramitación de queja, utilizando estos límites de tiempo ante el vicepresidente de Capital Humano, por intermedio del vicepresidente correspondiente.

(2) El vicepresidente y/o la persona encargada deberá emitir una decisión por escrito al trabajador o su representante de EL SINDICATO, dentro de un

período de treinta (30) días calendario después de la fecha en que se recibió tal queja.

(3) EL SINDICATO podrá referir el asunto a arbitraje dentro de un período de treinta (30) días calendario, a partir del día en que se reciba la decisión, de acuerdo con la Parte B (Arbitraje) de este Artículo.

b. Casos de Quejas por Medidas Adversas:

(1) Un trabajador, o su representante del EL SINDICATO debidamente designado, podrá presentar su caso de queja por medidas adversas por escrito al Administrador o la persona que el designe, dentro de un período de veinte (20) días calendario después de la fecha en que entra en efecto la medida adversa.

(2) El trabajador o su representante deberá recibir una contestación por escrito dentro de un período de treinta (30) días calendario después de la fecha en que la persona encargada recibió la queja.

(3) EL SINDICATO podrá referir el asunto a arbitraje dentro de un período de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de la decisión, de acuerdo con la Parte B (ARBITRAJE) de este Artículo.

c. Otros Casos de Quejas:

(1) Una queja informal relacionada con un hecho o incidente en particular debe iniciarse dentro de un plazo de veinte (20) días calendario a partir de:

- (a) la fecha en que ocurrió el hecho o incidente, o;
- (b) la fecha en la que el quejoso se dio cuenta, o;
- (c) la fecha en que el quejoso razonablemente debió tener conocimiento del hecho o incidente.

El supervisor o el Representante de Área del Sindicato, según sea el caso, debe responder dentro de 14 días calendario a partir de recibida la queja informal. Una vez recibida la decisión escrita del supervisor o del Representante de Área del Sindicato, el quejoso podrá presentar una queja formal. En caso de quejas formales iniciadas por el Sindicato o el trabajador, estas deben ser presentadas ante el vicepresidente del quejoso, a través de su gerente, dentro de 14 días calendario a partir de la decisión por escrito del supervisor. En caso de quejas formales iniciadas por la ACP, estas deben ser presentadas ante el Secretario General de la UIM, dentro de 14 días calendario a partir de la decisión por escrito del Representante de Área del Sindicato.

Si el supervisor o el Representante de Área del Sindicato no responde dentro de 14 días calendario a partir de recibida la queja informal, el quejoso podrá, dentro de los siguientes 90 días, presentar la queja formal al vicepresidente del quejoso, o a través de su gerente o al Secretario General de la UIM, según sea el caso.

(2) Cuando una queja involucra un asunto que está fuera de la esfera de competencia de la vicepresidencia en donde trabaja el quejoso, el caso se puede remitir por escrito directamente al vicepresidente apropiado o al jefe de la unidad independiente a través del gerente ejecutivo del quejoso.

(3) Una decisión por escrito será proporcionada al quejoso o a su representante debidamente designado, dentro de un período de treinta (30) días calendario después de que la persona correspondiente de la ACP o el Sindicato haya recibido la queja formal. Sin embargo, en los casos de quejas iniciadas por el Sindicato o el trabajador, cuando se alega discriminación basada en raza, color, religión, sexo, nacionalidad, edad, condición de discapacitado o ciudadanía, se añadirán treinta (30) días calendario más al período para responder,

permitiéndole suficiente tiempo a la Administración para que lleve a cabo una investigación sobre el supuesto caso de discriminación.

(4) EL SINDICATO o la ACP podrá referir a arbitraje cualquier caso de queja formal no resuelto a satisfacción del quejoso en esta etapa dentro de un plazo de treinta (30) días calendario después de la expedición de la decisión escrita de la persona encargada de la ACP o del Sindicato, de acuerdo con la Parte B (ARBITRAJE) de este Artículo.

d. Quejas Institucionales. Las partes harán un esfuerzo en conjunto para tratar de resolver las quejas institucionales informalmente. Una queja informal de este tipo debe iniciarse dentro de un plazo establecido en la Sección 19.11 (a) de este Artículo, y debe ser presentada al supervisor de la Administración al representante de área del Sindicato, según sea el caso. Las quejas que no se puedan resolver después de un intento informal, podrán ser sometidas a una etapa formal, por escrito, a EL SINDICATO, en caso de ser iniciadas por la ACP; o al vicepresidente correspondiente (o funcionario similar), en caso de ser iniciada por EL SINDICATO. Las quejas formales deben ser presentadas dentro de un período de veinte (20) días calendario a partir de la decisión de la persona encargada en la etapa informal. En caso de no recibirse respuesta, la queja formal podrá ser presentada en cualquier momento después de treinta (30) días (pero en ningún caso después de sesenta (60) días) después de la fecha en que se presentó el caso de queja a la persona encargada en la etapa informal). Los representantes de las dos partes se reunirán dentro de un período de catorce (14) días calendario, desde la fecha en que se recibió el caso de queja escrito para discutirlo y tratar de resolverlo. La parte que es objeto de la queja entregará una decisión final por escrito dentro de un período de treinta (30) días calendario a partir de la esta fecha de reunión inicial. Si la decisión es emitida de forma oportuna, pero no satisfactoria, la parte quejosa podrá, dentro de un período de treinta (30) días calendario después de haber recibido la decisión, someter el asunto a arbitraje de conformidad con la Parte B (ARBITRAJE) de este Artículo.

POSICIÓN DE ACP

La posición de la ACP es que el asunto objeto de estancamiento en esta sección es: El literal (c) Otros Casos de Quejas de los Trabajadores; y literal (d) Quejas Institucionales. El desacuerdo radica en que en el literal (c), la ACP propuso adecuar el procedimiento para que se le haga efectivo el ejercicio de su derecho de interponer quejas contra el RE, a nivel informal y formal; y en el literal (d), que trata sobre las quejas institucionales, la ACP propuso establecer un término para iniciar una queja informal de este tipo, así como figura, tanto por parte del RE como de la ACP, ante quién se interpondría un reclamo de esta naturaleza. El procedimiento de la convención colectiva vigente no contempla lo anterior, sin embargo, la UIM no ha considerado la propuesta de la ACP y su posición ha sido mantenerse en la convención colectiva vigente.

CONCLUSIÓN

Después de examinar cuidadosamente las posiciones de las partes sobre esta Sección, considera la JRL que la oferta final de la UIM proporciona la base más razonable para resolver el punto estancado, ya que el objeto del asunto estancado está acordado en la Convención Colectiva vigente.

Manifiesta la UIM que las partes no pueden llegar a acuerdo porque la Administración quiere incluir en la convención colectiva nueva que la ACP podrá presentar *Queja Informal* ante el representante asignado a la oficina, y queja formal ante el secretario general; que esa aspiración de la ACP no puede ser posible porque ya existen las quejas institucionales en la convención colectiva vigente, donde la ACP debe someter la queja por escrito al Sindicato y el Sindicato someterla al vicepresidente correspondiente.

La posición de la Administración es adecuar el procedimiento para que se le haga efectivo el ejercicio de su derecho de interponer quejas contra el RE, a nivel informal y formal; y en el literal (d), que trata sobre las *Quejas Institucionales*, la ACP propuso establecer un término para iniciar una *Queja Informal*, así como la figura, tanto por parte del RE como de la ACP, ante quién se interpondría un reclamo de esta naturaleza. El procedimiento de la Convención Colectiva vigente no contempla lo anterior, por lo que corresponde a la ACP justificar el cambio al *statu quo*, toda vez que la UIM ha sostenido la posición de mantener la redacción tal y como está contemplada en el Convenio Colectivo vigente.

Toda vez que la *Queja Institucional* se encuentra en la Convención Colectiva vigente y permite a la ACP el ejercicio de sus derechos, no es necesario la inclusión en la convención colectiva las modificaciones propuestas por la ACP, en el sentido de que pueda presentar una *Queja Informal* ante el representante asignado a la oficina y *Queja Formal* ante el secretario general.

En el punto estancado, la JRL ordenará que la redacción quede como está contemplada en la Convención Colectiva vigente, así:

SECCIÓN 19.12 ETAPAS DE LA TRAMITACIÓN DE CASOS DE QUEJAS

a. Casos de Quejas por Medidas Disciplinarias:

(1) Un trabajador, o su representante de EL SINDICATO debidamente designado, podrá presentar por escrito su caso de queja por medidas disciplinarias al vicepresidente ejecutivo correspondiente, o persona encargada, dentro de un período de veinte (20) días calendario después de recibir la decisión. Las medidas disciplinarias tomadas por mala conducta fuera del trabajo podrán ser motivo de tramitación de queja, utilizando estos límites de tiempo ante el vicepresidente ejecutivo de Recursos Humanos, por intermedio del vicepresidente correspondiente.

(2) El vicepresidente ejecutivo o la persona encargada deberá emitir una decisión por escrito al trabajador o su representante de EL SINDICATO, dentro de un período de treinta (30) días calendario después de la fecha en que se recibió tal queja.

(3) EL SINDICATO podrá referir el asunto a arbitraje dentro de un período de treinta (30) días calendario a partir del día en que se reciba la decisión, de acuerdo con la Parte B (Arbitraje) de este Artículo.

b. Casos de Quejas por Medidas Adversas:

(1) Un trabajador, o su representante de EL SINDICATO debidamente designado, podrá presentar su caso de queja por medidas adversas por escrito al Administrador dentro de un período de veinte (20) días calendario después de la fecha en que entra en efecto la medida adversa.

(2) El trabajador o su representante deberá recibir una contestación por escrito dentro de un período de treinta (30) días calendario después de la fecha en que la persona encargada recibió la queja.

(3) EL SINDICATO podrá referir el asunto a arbitraje dentro de un período de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de la decisión, de acuerdo con la Parte B (ARBITRAJE) de este Artículo.

c. Otros Casos de Quejas de los trabajadores:

(1) Una queja informal relacionada con un hecho o incidente en particular debe iniciarse dentro de un plazo de veinte (20) días calendario a partir de:

- (a) la fecha en que ocurrió el hecho o incidente, o
- (b) la fecha en la que el quejoso se dio cuenta,
- (c) la fecha en que el quejoso razonablemente debió tener conocimiento del hecho o incidente.

El supervisor debe responder dentro de 14 días calendario a partir de recibida la queja informal. Una vez recibida la decisión escrita del supervisor, el trabajador podrá presentar una queja formal al vicepresidente ejecutivo del quejoso, a través de su gerente ejecutivo dentro de 14 días calendario a partir de la decisión por escrito del supervisor. Si el supervisor no responde dentro de 14 días calendario a partir de recibida la queja informal, el trabajador podrá, dentro de los siguientes 90 días, presentar la queja formal al vicepresidente ejecutivo del quejoso, a través de su gerente ejecutivo.

(2) Cuando una queja involucra un asunto que está fuera de la esfera de competencia de la vicepresidencia en donde trabaja el quejoso, el caso se puede remitir por escrito directamente al vicepresidente ejecutivo apropiado o al jefe de la unidad independiente a través del gerente ejecutivo del quejoso.

(3) Una decisión por escrito será proporcionada al quejoso o a su representante debidamente designado, dentro de un período de treinta (30) días calendario después de que la persona correspondiente de la ACP haya recibido la queja. Sin embargo, cuando se alega discriminación basada en raza, color, religión, sexo, nacionalidad, edad, condición de discapacitado o ciudadanía, se añadirán treinta (30) días calendario más el período para responder permitiéndole suficiente tiempo a la administración para que lleve a cabo una investigación sobre el supuesto caso de discriminación.

(4) EL SINDICATO podrá referir a arbitraje cualquier caso de queja formal no resuelto a satisfacción del quejoso en esta etapa dentro de un plazo de treinta (30) días calendario después de la expedición de la decisión escrita de la persona encargada de la ACP, de acuerdo con la Parte B (ARBITRAJE) de este Artículo.

d. *Quejas Institucionales.* Las partes harán un esfuerzo en conjunto para tratar de resolver las quejas institucionales informalmente. Las quejas que no se puedan resolver después de un intento informal podrán ser sometidas por escrito a EL SINDICATO, en caso de ser iniciadas por la ACP, o al vicepresidente ejecutivo correspondiente (o funcionario similar), en caso de ser iniciada por EL SINDICATO. Las quejas en esta etapa deben ser presentadas dentro de un período de veinte (20) días calendario a partir de la decisión de la persona encargada en la etapa informal. En caso de no recibirse respuesta, la queja formal podrá ser presentada en cualquier momento después de treinta (30) días (pero en ningún caso después de sesenta (60) días) después de la fecha en que se presentó el caso de queja a la persona encargada en la etapa informal). Los representantes de las dos partes se reunirán dentro de un período de catorce (14) días calendario, desde la fecha en que se recibió el caso de queja por escrito para discutirlo y tratar de resolverlo. La parte que es objeto de la queja entregará una decisión final por escrito dentro de un período de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de esta reunión inicial. Si la decisión es emitida de forma oportuna, pero no satisfactoria, la parte quejosa podrá, dentro de un período de treinta (30) días después de haber recibido la decisión, someter el asunto a arbitraje de conformidad con la Parte B (ARBITRAJE) de este Artículo.

PARTE B: (ARBITRAJE)

27. SECCIÓN 17.10 PROCEDIMIENTO PARA LAS ACCIONES DISCIPLINARIAS

Según refiere la UIM, en esta Sección el asunto en el cual las partes no han logrado consenso es el Literal "B", numeral 4, el cual establece un término de treinta (30) días calendario para que el oficial que expida la notificación, emita su decisión a partir de la respuesta a los cargos de la propuesta de suspensión (f.993 reverso).

La última mejor oferta de la UIM es como sigue:

CONTRAPROPUESTA #3 DE UIM - 23 de agosto de 2021.

Las acciones disciplinarias formales cumplirán con el siguiente procedimiento:

a. Reprimenda Escrita: La reprimenda escrita incluirá:

(1) La(s) falta(s) específica(s) por la(s) cual(es) se está reprimiendo al trabajador.

(2) Una declaración específica y detallada de las razones por la que se emitió la reprimenda escrita, incluyendo la hora(s), lugar(es) e incidente(s) que se usan como base para la reprimenda.

(3) Una declaración que explique que se les ha dado plena consideración a los factores del Artículo 160 del Reglamento de Administración de Personal (Factores Douglas), el análisis de los factores y todos los hechos presentados, incluyendo cualquiera explicación por parte del trabajador y/o el representante del Sindicato.

(4) Una declaración que conste que el trabajador puede objetar/apelar la reprimenda ante el vicepresidente respectivo, siguiendo el procedimiento negociado de tramitación de casos de quejas en un plazo no mayor de veinte (20) días calendario después de la fecha en que recibió la reprimenda. El vicepresidente respectivo emitirá su decisión en un término no mayor de treinta (30) días calendario a partir de la objeción/apelación a los cargos de la reprimenda.

(5) Una declaración en la que conste que una copia de la reprimenda se incluirá en el expediente de personal del trabajador por el período de caducidad, la cual será removida en su momento, a solicitud del trabajador.

b. Suspensión de Catorce (14) Días Calendario o Menos: El trabajador en contra de quien se ha propuesto una suspensión por catorce (14) días calendario o menos recibirá una nota escrita detallada y específica, explicando las razones de la medida. Las pruebas que sustentan la acción disciplinaria se entregarán junto con la propuesta.

(1) Sujeto a las disposiciones del numeral 3 de este literal b, y de conformidad con la ley que rige la divulgación de información, el material sobre el cual se basa la suspensión propuesta se le adjuntará a la propuesta.

(2) En caso de una propuesta de suspensión por catorce (14) días calendario o menos, el trabajador o su representante examinarán las pruebas que sustentan la acción disciplinaria propuesta y responderá a los cargos en forma verbal o escrita, dentro de los primeros veinte (20) días calendario, y presentará declaraciones juradas u otras pruebas al oficial que expide la notificación de la propuesta.

(3) La información médica que no puede divulgarse a un trabajador no podrá ser usada para sustentar las razones de la medida disciplinaria propuesta.

(4) El oficial que expide la notificación emitirá su decisión en un término no mayor de treinta (30) días calendario a partir de la respuesta a los cargos de la propuesta de suspensión, salvo en aquellos casos en que el trabajador o su representante presenten nuevas pruebas durante la respuesta oral y/o escrita que ameriten una investigación adicional, en tal caso, el oficial tendrá un término no mayor de treinta (30) días calendario adicionales para emitir su decisión.

(5) La sanción entrará en vigor en un plazo no antes de quince (15) días calendario después de la fecha en que se reciba la notificación de la decisión.

(6) El trabajador o su representante podrán objetar/apelar siguiendo el procedimiento negociado de tramitación de casos de queja dentro de un plazo de veinte (20) días calendario ante el vicepresidente ejecutivo donde labora el trabajador sancionado, después del primer día de la suspensión.

(7) El vicepresidente respectivo donde labora el trabajador sancionado deberá emitir una decisión por escrito al trabajador o su representante del Sindicato, dentro de un período de treinta (30) días calendario después de la fecha en que se recibió la objeción.

(8) El trabajador o su representante podrá apelar, dentro de un plazo de treinta (30) días calendario, ante el Subadministrador después de la respuesta del vicepresidente respectivo.

(9) El subadministrador deberá emitir una decisión por escrito al trabajador o su representante de EL SINDICATO, dentro de un período de treinta (30) días calendario después de la fecha en que se recibió la apelación de la acción disciplinaria.

(10) EL SINDICATO podrá referir el asunto a arbitraje dentro de un período de treinta (30) días calendario a partir del día en que se reciba la respuesta por parte del vicepresidente ejecutivo o del subadministrador, de acuerdo con la Parte B (Arbitraje) del Artículo 19 de este convenio colectivo.

(11) Si el trabajador o su representante no cumple con alguno de los términos de tiempo bajo esta Sección, la suspensión se mantiene.

c. Contenido de la Notificación de una Propuesta de Suspensión. Una notificación sobre una propuesta de suspensión contendrá:

(1) La falta o faltas específicas por las cuales se está proponiendo la suspensión del trabajador.

(2) Una declaración específica y detallada dando la razón o razones para la suspensión propuesta, incluyendo dónde, cuándo y cómo fue cometida la falta, la hora(s), lugar(es) o incidente(s).

(3) Una declaración de que, de tomarse la medida propuesta, la misma entrará en vigor en un plazo no antes de quince (15) días después de la fecha en que se reciba la notificación de la decisión de la acción disciplinaria.

(4) Una declaración de que dentro de los primeros veinte (20) días calendario del período de notificación, el trabajador y/o su representante de EL SINDICATO podrá, de conformidad con la reglamentación y los

procedimientos pertinentes que rigen la divulgación de información, revisar las pruebas usadas para sustentar las razones detalladas en la notificación, y presentar al supervisor o gerente que expide la notificación una respuesta verbal o escrita respondiendo a los cargos, junto con testimonios o declaraciones de apoyo y/o nombre de testigos u otras pruebas.

(5) Una declaración de que se considerará plenamente cualquier respuesta que presente el trabajador y/o su representante de EL SINDICATO.

(6) El análisis de los factores del Artículo 160 del Reglamento de Administración de Personal (Factores Douglas).

d. Aviso de Suspensión. Un aviso de suspensión contendrá:

(1) Una declaración de que se le dio plena consideración a todos los hechos presentados, incluyendo la respuesta del trabajador y lo representante de EL SINDICATO, en caso de haberse dado dicha respuesta.

(2) La decisión informándole al trabajador la(s) razón(es) en que se basa la misma.

(3) La fecha en que entrará en vigencia la suspensión.

(4) Una declaración de que el trabajador puede objetar la decisión siguiendo el procedimiento negociado de tramitación de casos de quejas dentro de un plazo de veinte (20) días calendario después del primer día de la suspensión.

(5) Una declaración de que una copia de la suspensión propuesta, de la contestación por escrito, de haberse dado, y del aviso de suspensión se colocarán en el Expediente Oficial de Personal y allí permanecerán permanentemente, a menos que la ACP cancele la suspensión o se ordene su remoción mediante un fallo de arbitraje sustentado.

POSICIÓN DE UIM

La posición del RE en este caso es que desean mantener dicho término de treinta (30) días calendario, pues el término que existe actualmente en la Convención Colectiva vigente, mientras que la ACP aspira a no tener un término establecido y dejar el mismo criterio y discreción del oficial que emite la notificación de suspensión.

Las pruebas aportadas por la UIM para esta Sección son las propuestas y contrapropuestas intercambiadas durante la negociación. También adujo normativas como la Constitución Política, la Ley Orgánica de la ACP, el Reglamento de Relaciones Laborales, el Reglamento de Administración de Personal, la Convención Colectiva y todas las normas del régimen especial de la ACP (fs.999-1033).

Por su parte, la última mejor oferta de la ACP es del tenor siguiente:

CONTRAPROPUESTA #2 REVISADA DE ACP - 23 de agosto de 2021

Las acciones disciplinarias formales cumplirán con el siguiente procedimiento:

a. Reprimenda Escrita. La reprimenda escrita incluirá:

(1) La(s) falta(s) específica(s) por la(s) cual(es) se está reprimiendo al trabajador.

(2) Una declaración específica y detallada de las razones por la que se emitió la reprimenda escrita, incluyendo la hora(s), lugar(es) e incidente(s) que se usan como base para la reprimenda.

(3) Una declaración que explique que se les ha dado plena consideración a los factores del Artículo 160 del Reglamento de Administración de Personal (Factores Douglas), el análisis de los factores y todos los hechos presentados, incluyendo cualquiera explicación por parte del trabajador y/o el representante de EL SINDICATO.

(4) Una declaración que conste que el trabajador puede objetar/apelar la reprimenda ante el vicepresidente respectivo, siguiendo el procedimiento negociado de tramitación de casos de quejas en un plazo no mayor de veinte (20) días calendario después de la fecha en que recibió la reprimenda. El vicepresidente respectivo emitirá su decisión en un término no mayor de treinta (30) días calendario a partir de la objeción/apelación a los cargos de la reprimenda.

(5) Una declaración en la que conste que una copia de la reprimenda se incluirá en el expediente de personal del trabajador por el período de caducidad, la cual será removida en su momento, a solicitud del trabajador.

b. Suspensión de Catorce (14) días Calendario o Menos: El trabajador en contra de quien se ha propuesto una suspensión por catorce (14) días calendario o menos recibirá una nota escrita detallada y específica, explicando las razones de la medida. Las pruebas que sustentan la acción disciplinaria se entregarán junto con la propuesta.

(1) Sujeto a las disposiciones del numeral 3 de este literal b, y de conformidad con la ley que rige la divulgación de información, el material sobre el cual se basa la suspensión propuesta se le adjuntará a la propuesta.

(2) En caso de una propuesta de suspensión por catorce (14) días calendario o menos, el trabajador o su representante examinarán las pruebas que sustentan la acción disciplinaria propuesta y responderá a los cargos en forma verbal o escrita, dentro de los primeros veinte (20) días calendario, y presentará declaraciones juradas u otras pruebas al oficial que expide la notificación de la propuesta.

(3) La información médica que no puede divulgarse a un trabajador no podrá ser usada para sustentar las razones de la medida disciplinaria propuesta.

(4) El oficial que expide la notificación emitirá su decisión en un término no mayor de treinta (30) días calendario a partir de la respuesta a los cargos de la propuesta de suspensión, salvo en aquellos casos en que el trabajador o su representante presenten nuevas pruebas durante la respuesta oral y/o escrita, que ameriten una investigación adicional.

(5) La sanción entrará en vigor en un plazo no antes de quince (15) días calendario a la fecha en que se reciba la notificación de la decisión.

(6) El trabajador o su representante podrán objetar/apelar siguiendo el procedimiento negociado de tramitación de casos de queja dentro de un plazo de veinte (20) días calendario ante la Vicepresidencia donde labora el trabajador sancionado, después del primer día de suspensión.

(7) El vicepresidente respectivo donde labora el trabajador sancionado deberá emitir una decisión por escrito al trabajador o su representante de EL SINDICATO, dentro de un período de treinta (30) días calendario después de la fecha en que se recibió la objeción.

(8) El trabajador o su representante podrá apelar, dentro de un plazo de treinta (30) días calendario, ante el subadministrador después de la respuesta del vicepresidente respectivo.

(9) El subadministrador deberá emitir una decisión por escrito al trabajador o su representante de EL SINDICATO, dentro de un período de treinta (30) días calendario después de la fecha en que se recibió la apelación de la acción disciplinaria.

(10) EL SINDICATO podrá referir el asunto a arbitraje dentro de un período de treinta (30) días calendario a partir del día en que se reciba la respuesta por parte del vicepresidente respectivo/subadministrador, de acuerdo con la Parte B (Arbitraje) del Artículo 19 de este convenio colectivo.

(11) Si el trabajador o su representante no cumple con alguno de los términos de tiempo bajo esta Sección, la suspensión se mantiene.

c. Contenido de la Notificación de una Propuesta de Suspensión. Una notificación sobre una suspensión contendrá:

(1) La falta o faltas específicas por las cuales se está proponiendo la suspensión del trabajador.

(2) Una declaración específica y detallada dando la razón o razones para la propuesta, suspensión, incluyendo dónde, cuándo y cómo fue cometida la falta, la hora(s), lugar(es) o incidente(s).

(3) Una declaración de que, de tomarse la medida propuesta, la misma entrará en vigor en un plazo no antes de quince (15) días después de la fecha en que se reciba la notificación de la decisión de la acción disciplinaria.

(4) Una declaración de que dentro de los primeros veinte (20) días calendario del período de notificación, el trabajador y/o su representante de EL SINDICATO podrá, de conformidad con la reglamentación y los divulgación de procedimientos pertinentes que rigen la información, revisar las pruebas usadas para sustentar las razones detalladas en la notificación, y presentar al supervisor o gerente que expide la notificación una respuesta verbal o escrita respondiendo a los cargos, junto con testimonios o declaraciones de apoyo y/o nombre de testigos u otras pruebas.

(5) Una declaración de que se considerará plenamente cualquier respuesta que presente el trabajador y/o su representante de EL SINDICATO.

(6) El análisis de los factores del Artículo 160 del Reglamento de Administración de Personal (Factores Douglas).

d) Aviso de Suspensión. Un aviso de suspensión contendrá:

(1) Una declaración de que se le dio plena consideración a todos los hechos presentados, incluyendo la respuesta del trabajador y/o representante de EL SINDICATO, en caso de haberse dado dicha respuesta.

(2) La decisión, informándole al trabajador la(s) razón(es) en que se basa la misma.

(3) La fecha en que entrará en vigencia la suspensión.

(4) Una declaración de que el trabajador puede objetar la decisión siguiendo el procedimiento negociado de tramitación de casos de quejas dentro

de un plazo de veinte (20) días calendario después del primer día de la suspensión.

(5) Una declaración de que una copia de la suspensión propuesta, de la contestación por escrito, de haberse dado, y del aviso de suspensión se colocarán en el Expediente Oficial de Personal y allí permanecerán permanentemente, a menos que la ACP cancele la suspensión o se ordene su remoción mediante un fallo de arbitraje sustentado.

POSICIÓN DE ACP

Para la ACP, en esta Sección el asunto objeto del estancamiento es el límite de tiempo impuesto a la ACP para la emisión de la decisión de una suspensión de hasta 14 días a un trabajador (f.1171 reverso).

La ACP mantiene su posición en cuanto a lo restrictivo que es para ella emitir una decisión de suspensión, tomando en consideración que luego de emitir la notificación de suspensión, el trabajador tiene su derecho a ser oído y puede, dentro de su derecho en ese momento, presentar pruebas, testimonios y argumentos adicionales y/o completamente nuevos que requieran de tiempo adicional por parte de la Administración para evaluar, investigar y validar el nuevo caudal probatorio y, por tanto, establecer un plazo de vencimiento bajo esta nueva situación por infringir los derechos que tiene la Administración de despedir, suspender, destituir, reducir en grado o salario; o tomar otras acciones disciplinarias contra los trabajadores (Ref. Corte Suprema de Justicia, Entrada 453-19 de 14 de febrero de 2020, Apelación a NEG-05/17).

Por su parte, la UIM ha mantenido su posición en cuanto a no negociar la restricción de ese tiempo para emitir la decisión de suspensión.

CONCLUSIÓN

Al examinar cuidadosamente las posiciones de las partes sobre este Artículo, la JRL considera que la oferta final de la UIM proporciona una base más razonable para resolver el punto estancado. El asunto clave radica en el término para que el oficial que expida la notificación, sea de treinta (30) días calendario, y que este emita su decisión a partir de la respuesta a los cargos de la propuesta de suspensión.

El Sindicato en sus argumentos indicó su deseo de mantener los treinta (30) días calendario, ya que este es el término que existe actualmente en la convención colectiva vigente.

La posición de la Administración es que se allanaron en lo posible a la propuesta de la UIM, al desistir de todos sus intereses, excepto en lo medular de no limitar a la Administración en la aplicación de la disciplina. La Administración en ese sentido tomó en consideración dentro de sus movimientos, el interés de la UIM de que el término para emitir la decisión de suspensión no quedara indefinido, pero manteniendo el interés de la ACP de que, en caso de requerir tiempo adicional para llevar a cabo una investigación posterior a la respuesta a los cargos por parte del trabajador, esta no se viera limitada a la restricción que tiene la convención colectiva vigente y, por tanto, propuso una redacción que atendiera ambos intereses.

Sin embargo, la JRL se percata de que, en el literal b, numeral 4, la redacción de ambas partes coincide en el aspecto relacionado a que "... el oficial que expide la notificación emitirá su decisión en un término de treinta (30) días calendario a partir de la respuesta a los cargos de la propuesta de suspensión, salvo en aquellos casos en que el trabajador o su representante presenten nuevas pruebas durante la respuesta oral y/o escrita que ameriten una investigación adicional". Es por parte de la UIM que en su contrapropuesta agregaron lo siguiente al numeral 4, literal b "... en

tal caso, el oficial tendrá un término no mayor de treinta (30) días calendario adicionales para emitir su decisión”.

En el punto estancado, la JRL es del criterio que en el caso de que los trabajadores o su representante presenten nuevas pruebas durante la respuesta oral y/o escrita que ameriten una investigación adicional, el oficial cuente con el término propuesto por la UIM de extender el término a “no mayor de treinta (30) días calendario adicionales” para valorar las pruebas y así el oficial emita su decisión, quedando esta cláusula así:

27. SECCIÓN 17.10 PROCEDIMIENTO PARA LAS ACCIONES DISCIPLINARIAS

Las acciones disciplinarias formales cumplirán con el siguiente procedimiento:

a. Reprimenda Escrita. La reprimenda escrita incluirá:

- (1) La(s) falta(s) específica(s) por la(s) cual(es) se está reprimiendo al trabajador.
- (2) Una declaración específica y detallada de las razones por la que se emitió la reprimenda escrita, incluyendo la hora(s), lugar(es) e incidentes que se usan como base para la reprimenda.
- (3) Una declaración que explique que se les ha dado plena consideración a los factores del Artículo 160 del Reglamento de Administración de Personal (Factores Douglas), el análisis de los factores y todos los hechos presentados, incluyendo cualquiera explicación por parte del trabajador y/o el representante de EL SINDICATO.
- (4) Una declaración que conste que el trabajador puede objetar/apelar la reprimenda ante el vicepresidente respectivo, siguiendo el procedimiento negociado de tramitación de casos de quejas en un plazo no mayor de veinte (20) días calendario después de la fecha en que recibió la reprimenda. El vicepresidente respectivo emitirá su decisión en un término no mayor de treinta (30) días calendario a partir de la objeción/apelación a los cargos de la reprimenda.
- (5) Una declaración en la que conste que una copia de la reprimenda se incluirá en el expediente de personal del trabajador por el período de caducidad, la cual será removida en su momento, a solicitud del trabajador.

b. Suspensión de Catorce (14) Días Calendario o Menos. El trabajador en contra de quien se ha propuesto una suspensión por catorce (14) días calendario o menos recibirá una nota escrita detallada y específica, explicando las razones de la medida. Las pruebas que sustentan la acción disciplinaria se entregarán junto con la propuesta.

- (1) Sujeto a las disposiciones del numeral 3 de este literal b, y de conformidad con la ley que rige la divulgación de información, el material sobre el cual se basa la suspensión propuesta se le adjuntará a la propuesta.
- (2) En caso de una propuesta de suspensión por catorce (14) días calendario o menos, el trabajador o su representante examinarán las pruebas que sustentan la acción disciplinaria propuesta y responderá a los cargos en forma verbal o escrita, dentro de los primeros veinte (20) días calendario, y presentará declaraciones juradas u otras pruebas al oficial que expide la notificación de la propuesta.

(3) La información médica que no puede divulgarse a un trabajador no podrá ser usada para sustentar las razones de la medida disciplinaria propuesta.

(4) El oficial que expide la notificación emitirá su decisión en un término no mayor de treinta (30) días calendario a partir de la respuesta a los cargos de la propuesta de suspensión, salvo en aquellos casos en que el trabajador o su representante presenten nuevas pruebas durante la respuesta oral y/o escrita que ameriten una investigación adicional, **en tal caso, el oficial tendrá un término no mayor de treinta (30) días calendario adicionales para emitir su decisión.**

(5) La sanción entrará en vigor en un plazo no antes de quince (15) días calendario después de la fecha en que se reciba la notificación de la decisión.

(6) El trabajador o su representante podrán objetar/apelar siguiendo el procedimiento negociado de tramitación de casos de queja dentro de un plazo de veinte (20) días calendario ante el vicepresidente ejecutivo donde labora el trabajador sancionado, después del primer día de la suspensión.

(7) El vicepresidente respectivo donde labora el trabajador sancionado deberá emitir una decisión por escrito al trabajador o su representante de EL SINDICATO, dentro de un período de treinta (30) días calendario después de la fecha en que se recibió la objeción.

(8) El trabajador o su representante podrá apelar, dentro de un plazo de treinta (30) días calendario, ante el subadministrador después de la respuesta del vicepresidente respectivo.

(9) El subadministrador deberá emitir una decisión por escrito al trabajador o su representante de EL SINDICATO, dentro de un período de treinta (30) días calendario después de la fecha en que se recibió la apelación de la acción disciplinaria.

(10) EL SINDICATO podrá referir el asunto a arbitraje dentro de un período de treinta (30) días calendario a partir del día en que se reciba la respuesta por parte del vicepresidente ejecutivo o del subadministrador, de acuerdo con la Parte B (Arbitraje) del Artículo 19 de este convenio colectivo.

(11) Si el trabajador o su representante no cumple con alguno de los términos de tiempo bajo esta Sección, la suspensión se mantiene.

c. Contenido de la Notificación de una Propuesta de Suspensión. Una notificación sobre una propuesta de suspensión contendrá:

(1) La falta o faltas específicas por las cuales se está proponiendo la suspensión del trabajador.

(2) Una declaración específica y detallada dando la razón o razones para la suspensión propuesta, incluyendo dónde, cuándo y cómo fue cometida la falta, la(s) hora(s), lugar(es) o incidente(s).

(3) Una declaración de que, de tomarse la medida propuesta, la misma entrará en vigor en un plazo no antes de quince (15) días después de la fecha en que se reciba la notificación de la decisión de la acción disciplinaria.

(4) Una declaración de que dentro de los primeros veinte (20) días calendario del período de notificación, el trabajador y/o su representante de EL SINDICATO podrá, de conformidad con la reglamentación y los procedimientos pertinentes que rigen la divulgación de información, revisar las pruebas usadas para sustentar las razones detalladas en la notificación, y presentar al supervisor o gerente que expide la notificación

una respuesta verbal o escrita respondiendo a los cargos, junto con testimonios o declaraciones de apoyo y/o nombre de testigos u otras pruebas.

(5) Una declaración de que se considerará plenamente cualquier respuesta que presente el trabajador y/o su representante de EL SINDICATO.

(6) El análisis de los factores del Artículo 160 del Administración de Reglamento de Personal (Factores Douglas).

d. Aviso de Suspensión. Un aviso de suspensión contendrá:

(1) Una declaración de que se le dio plena consideración a todos los hechos presentados, incluyendo la respuesta del trabajador y/o representante de EL SINDICATO, en caso de haberse dado dicha respuesta.

(2) La decisión informándole al trabajador la(s) razón(es) en que se basa la misma.

(3) La fecha en que entrará en vigencia la suspensión.

(4) Una declaración de que el trabajador puede objetar la decisión siguiendo el procedimiento negociado de tramitación de casos de quejas dentro de un plazo de veinte (20) días calendario después del primer día de la suspensión.

(5) Una declaración de que una copia de la suspensión propuesta, de la contestación por escrito, de haberse dado, y del aviso de suspensión, se colocarán en el Expediente Oficial de Personal y allí permanecerán permanentemente, a menos que la ACP cancele la suspensión o se ordene su remoción mediante un fallo de arbitraje sustentado.

28. SECCIÓN 31.01 OPERACIONES DE TURNO/GUARDIA

Refiere la UIM que esta Sección explica que para establecer las semanas de trabajo y la programación de guardias permanentes de los miembros de la UIM que trabajen turnos, será reglamentado por el Capítulo VIII del Reglamento de Administración de Personal, de la Convención Colectiva y el Manual de Personal.

Contiene definiciones, notificaciones de los horarios, cambios de horarios, días no programados para trabajar, turnos dentro de la UIM y los procedimientos para realizar algún cambio cuando por la naturaleza de la operación se requiera (f.1045 reverso).

La última mejor oferta de la UIM es como sigue:

CONTRAPROPUESTA #4 REVISADA DE UIM - 1 de septiembre de 2021

El establecimiento de semanas de trabajo y la programación de guardias permanentes de los ingenieros de máquina que trabajan turnos será reglamentado por el Capítulo VIII del Reglamento de Administración de Personal, esta Convención Colectiva y el Manual de Personal.

a. Definiciones.

(1) Un turno: Se define como una jornada de trabajo de un mínimo de ocho (8) horas dentro de un período de veinticuatro (24) horas, en unidades donde la semana de trabajo básica de los trabajadores podría ser objeto de variaciones en intervalos más o menos regulares.

(2) Jornada de tiempo completo por exigencias operacionales: La jornada de tiempo completo consta de ocho (8) horas diarias, cuarenta (40) horas semanales, en la semana administrativa de trabajo. La semana administrativa comienza el domingo a las 0000 horas y termina el día sábado a las 2400 horas. Esta debe tener dos (2) días libres consecutivos, excepto cuando los días libres sean domingo y sábado en diferentes semanas administrativas, pero que resultan ser días consecutivos.

(3) Guardias permanentes: Asignación de un trabajador a una rotación de turnos específicos, que siga una secuencia uniforme en la rotación durante un período de tiempo, de forma tal que este tenga la oportunidad de trabajar todos los turnos rotativos, y así disfrutar una vida familiar digna adaptada a su realidad laboral.

(4) Rotación: Secuencia uniforme y repetitiva de cambios de turnos.

(5) Las jornadas y los turnos de trabajo se fijarán de modo que no causen variaciones indebidas en el número de horas destinadas por los trabajadores al descanso, comida y vida familiar. Los turnos serán dados en la medida en que la operación lo permita, de una manera fija a cada trabajador, de manera que este rote de una forma estable y pueda programar su tiempo de ocio.

(6) Los trabajadores de la Unidad Negociadora que trabajen turnos y tengan que entregar su guardia o hacer relevo, tendrán un tiempo de hasta diez (10) minutos para realizar el cambio de guardia. De necesitar más tiempo por razones fuera de lo normal, este podrá extenderse y justificar el tiempo adicional.

b. Notificación por adelantado de los horarios semanales de trabajo. La notificación por adelantado de los horarios de trabajo de la semana básica para los ingenieros de máquina que trabajan en operación de turnos rotativos, deberá ser dada a dichos trabajadores en sus apartados postales. Además, serán colocados en tableros de información, por lo menos una semana de cada semana administrativa de trabajo. Se podrá notificar la versión final de los horarios de la semana básica de trabajo, con un mínimo de setenta y dos (72) horas de anticipación, cuando hubiese cambios que no pudieron ser previstos.

c. El cambio de horarios de trabajo semanal después de que los horarios de la semana básica de trabajo hayan sido establecidos y anunciados.

(1) La naturaleza del trabajo en las operaciones de turno a las cuales están asignados los ingenieros de máquina a menudo requiere que se adapten a eventos que son impredecibles. En esas circunstancias, cuando existan condiciones, las cuales no pudieron ser previstas, y al momento en que los horarios finales de la semana de trabajo fueron establecidos y anunciados, el supervisor autorizado podrá aprobar los cambios en los horarios de la semana laboral básica. Dicha notificación podrá ser dada después de que haya comenzado la semana de trabajo administrativa. Sin embargo, se les dará a los trabajadores la mayor antelación posible en la notificación de esos cambios, tal y como lo permitan las circunstancias. Las horas trabajadas por el trabajador estarán registradas en la columna de pago básico del turno apropiado, de conformidad con la Sección 27.12 (b) de esta convención colectiva.

(2) Para los efectos de esta Sección, no se considerarán como eventos impredecibles los siguientes:

(a) La ausencia de un trabajador por enfermedad o emergencia personal (vacaciones no programadas).

(b) Vacaciones de otro trabajador (vacaciones programadas).

(c) Un error administrativo.

(3) Si después de que los horarios finales de la semana básica de trabajo han sido establecidos y anunciados, y se le hace un cambio a un trabajador con menos de setenta y dos (72) horas de notificación, el primer turno que trabaje el trabajador fuera del horario básico que ha sido anunciado de forma final será pagado de la siguiente forma:

(a) Al trabajador se le pagará a la rata aplicable por todas las horas trabajadas en el nuevo turno.

(b) Al trabajador también se le pagará cuatro (4) horas adicionales a la rata básica de pago, siempre que él haya trabajado el nuevo turno.

(c) La disposición para el pago adicional en las circunstancias descritas en el punto b) anterior es aplicable solamente al primer turno del horario que ha sido cambiado, aunque se cambie el horario de la semana básica de trabajo.

4) Los cambios de turnos entre los trabajadores de la Unidad Negociadora estarán regidos de la siguiente manera:

(a) Bajo el consentimiento del supervisor, se les permitirá a los trabajadores cambiar de turno con el consentimiento mutuo de los trabajadores interesados; el supervisor no autorizará cambios si estos generan costos adicionales en la operación; no se pagarán compensaciones de poco descanso y cambio de turno con menos de setenta y dos (72) horas cuando estos sean solicitados por el trabajador. Se le pagará al trabajador que esté físicamente en esa guardia, el diferencial de turno que aplique.

(b) Las asignaciones de turnos serán rotadas. La asignación de trabajadores a los turnos rotativos deberá ser hecha de forma equitativa para que todos los trabajadores que tengan funciones similares tengan una oportunidad justa de trabajar todos los turnos rotativos. A solicitud de los trabajadores, se considerará una asignación para trabajar turnos específicos.

d. Días No Programados para Trabajar. La ACP programará las guardias de los ingenieros de máquina de forma tal que no separe sus días no programados para trabajar. Sin embargo, cuando se separen los días no programados para trabajar, se pagará una compensación de cuatro (4) horas a la tasa básica de pago. Si se separan los días no programados para trabajar con menos de setenta y dos (72) horas de notificación, solamente se cobrará la compensación mencionada en la Sección 31.01 (c) (3) y no se podrá cobrar la compensación por la separación de los días no programados para trabajar.

e. Turnos Divididos. La ACP hará un esfuerzo por mantener los turnos divididos en un mínimo. Los turnos divididos son aquellos que son interrumpidos por una hora para comer u otras razones. El concepto de turnos divididos no aplicará para los trabajadores de la unidad negociadora que trabajan turnos o los que trabajan a bordo de los equipos flotantes, salvo aquellos ingenieros en la División de Dragado que trabajan de lunes a viernes de 7 a.m. a 3:30 p.m. con media hora de almuerzo.

f. Turnos que se traslapan. Se utilizarán turnos que se traslapan cuando sean autorizados por el vicepresidente Ejecutivo de Operaciones y se determine que dicho traslape de asignaciones es necesario para proporcionar la debida continuidad de un trabajo que esté en progreso.

g. Los turnos de los trabajadores cubiertos por esta unidad negociadora estarán regidos de la siguiente manera:

(1) Para los efectos de este contrato, los turnos rotativos de tres guardias en la Sección de OPRM son:

- (a) 0800-1600
- (b) 1600-2400
- (c) 2400-0800

(2) Para los efectos de este contrato, los turnos rotativos de dos guardias en la Sección de OPRM son los siguientes:

- (a) 0700-1500
- (b) 1500-2300
- (c) 0500-1300
- (d) 1300-2100

(3) Para los efectos de este contrato, los turnos de relevo para OPRM-PAC son los siguientes:

- (a) Domingo: Día libre
- (b) Lunes: 1600-2400
- (c) Martes: 1300-2100
- (d) Miércoles: 0800-1600
- (e) Jueves: 0800-1600
- (f) Viernes: 0000-0800
- (g) Sábado: Día libre

(4) Para los efectos de este contrato los turnos de relevo para OPRM-ATL son los siguientes:

Primer turno relevo:

- (a) Domingo: Día libre
- (b) Lunes: 1600-2400
- (c) Martes: 0800-1600
- (d) Miércoles: 0800-1600
- (e) Jueves: 0800-1600
- (f) Viernes: 0000-0800
- (g) Sábado: Día libre.

Segundo turno relevo:

- (a) Domingo: Día libre
- (b) Lunes: 1600-2400
- (c) Martes: 0800-1600
- (d) Miércoles: 0800-1600
- (e) Jueves: 0800-1600
- (f) Viernes: 0800-1600
- (g) Sábado: Día libre

(5) Para los efectos de este contrato, el turno de una (1) guardia en la división de NTXI es el siguiente:

0700-1500

(6) Para los efectos de este contrato, los turnos de dos (2) guardias en la división de NTO son los siguientes:

- (a) 0600-1400
- (b) 1400-2200

(7) Para los efectos de este contrato, el turno de una (1) guardia en la división de NTO es el siguiente:

(a) 0700-1500

(8) Los turnos en la división de dragado están, establecidos en otras secciones de este contrato colectivo.

h. Cualquier otro turno que la ACP desee implementar tendrá que ser negociado con EL SINDICATO, según lo pactado en el Artículo 4 de esta convención colectiva.

POSICIÓN DE UIM

La posición del RE en este caso respecto al asunto objeto de estancamiento, es que lo único diferente entre la Contrapropuesta #3 de la ACP y la Contrapropuesta # 4 revisada de la UIM, es la eliminación de uno de los eventos que no se considera impredecible, el cual forma parte de la Convención Colectiva Vigente, el encabezado de los turnos de los trabajadores miembros de la UIM y los turnos que utilizan los inspectores miembros de la UIM.

Durante la etapa de investigación la UIM enfatizo que "... esta sección a lo único que UIM aspira es que en esta sección se incluyan los horarios de los Inspectores que no lo contempla el convenio colectivo. La ACP se niega a que en esa sección aparezcan los horarios de los Inspectores que son miembros de nuestra unidad negociadora."

Las pruebas aportadas por la UIM para esta Sección son las propuestas y contrapropuestas intercambiadas durante la negociación. También adujo normativas como la Constitución Política, la Ley Orgánica de la ACP, el Reglamento de Relaciones Laborales, el Reglamento de Administración de Personal, la Convención Colectiva y todas las normas del régimen especial de la ACP (fs.1051-1106).

Por su parte, la última mejor oferta de la ACP es del tenor siguiente:

CONTRAPROPUESTA #3 DE ACP - 17 de agosto de 2021

El establecimiento de semanas de trabajo y la programación de guardias permanentes de los ingenieros de máquina que trabajan turnos será reglamentado por el Capítulo VIII del Reglamento de Administración de Personal, esta convención colectiva y el Manual de Personal.

a. Definiciones.

(1) Un turno: Se define como una jornada de trabajo de un mínimo de ocho (8) horas dentro de un período de veinticuatro (24) horas, en unidades donde la semana de básica de trabajo de los trabajadores podría ser objeto de variaciones en intervalos más o menos regulares.

(2) Jornada de Tiempo Completo por exigencias operacionales: La jornada de completo tiempo consta de ocho (8) horas diarias, cuarenta (40) horas semanales, en la semana administrativa de trabajo. La semana administrativa comienza el día domingo a las 0000 y termina el día sábado a las 2400 horas. Esta debe tener dos (2) días libres consecutivos, excepto cuando los días libres sean domingo y sábado en diferentes semanas administrativas pero que resultan ser días consecutivos.

(3) Guardias permanentes: Asignación de un trabajador a una rotación de turnos específicos, que siga una secuencia uniforme en la rotación durante un período de tiempo, de forma tal que este tenga la oportunidad

de trabajar todos los turnos rotativos, y así disfrutar una vida familiar digna adaptada a su realidad laboral.

(4) Rotación: Secuencia uniforme y repetitiva de cambios de turnos.

(5) Las jornadas y los turnos de trabajo se fijarán de modo que no causen variaciones indebidas en el número de horas destinadas por los trabajadores al descanso, comida y vida familiar. Los turnos serán dados en la medida en que la operación lo permita, de una manera fija a cada trabajador, de manera que éste rote de una forma estable y pueda programar su tiempo de ocio.

(6) Los trabajadores de la Unidad Negociadora que trabajen turnos y tengan que entregar su guardia o hacer relevo, tendrán un tiempo de hasta diez (10) minutos para realizar el cambio de guardia. De necesitar más tiempo por razones fuera de lo normal, éste podrá extenderse y justificar el tiempo adicional.

b. Notificación por adelantado de los horarios semanales de trabajo. La notificación por adelantado de los horarios de trabajo de la semana básica, para los ingenieros de máquina que trabajan en operación de turnos rotativos, deberá ser dada a dichos trabajadores en sus apartados postales. Además, serán colocados en tableros de información, por lo menos una semana de cada semana administrativa de trabajo. Se podrá notificar la versión final de los horarios de la semana básica de trabajo, con un mínimo de setenta y dos (72) horas de anticipación, cuando hubiese cambios que no pudieron ser previstos.

c. El cambio de horarios de trabajo semanal después de que los horarios de la semana básica de trabajo hayan sido establecidos y anunciados.

(1) La naturaleza del trabajo en las operaciones de turno a las cuales están asignados Los ingenieros de máquina a menudo requiere que se adapten a eventos que son impredecibles En esas circunstancias, cuando existan condiciones, las cuales no pudieron ser previstas, y al momento en que los horarios finales de la semana de trabajo fueron establecidos y anunciados, el supervisor autorizado podrá aprobar los cambios en los horarios de la semana laboral básica. Dicha notificación podrá ser dada después que haya comenzado la semana de trabajo administrativa. Sin embargo, se les dará a los trabajadores la mayor antelación posible en la notificación de esos cambios, tal y como lo permitan las circunstancias. Las horas trabajadas por el trabajador estarán registradas en la columna de pago básico del turno apropiado, de conformidad con la Sección 27.12 (b) de esta convención colectiva.

(2) Para los efectos de esta Sección, no se considerarán como eventos impredecibles los siguientes:

- (a) Vacaciones de otro trabajador (vacaciones programadas).
- (b) Un error administrativo.

(3) Si después de que los horarios finales de la semana básica de trabajo han sido establecidos y anunciados, y se le hace un cambio a un trabajador con menos de setenta y dos (72) horas de notificación debido a los eventos no considerados como impredecibles establecidos en el punto (2) anterior, el primer turno que trabaje el trabajador fuera del horario básico que ha sido anunciado de forma final será pagado de la siguiente forma:

- (a) Al trabajador se le pagará a la rata aplicable por todas las horas trabajadas en el nuevo turno.

(b) Al trabajador también se le pagará cuatro (4) horas adicionales a la rata básica de pago, siempre que él haya trabajado el nuevo turno.

(c) La disposición para pago adicional en las circunstancias descritas en el punto (b) anterior es aplicable solamente al primer turno del horario que ha sido cambiado, aunque se cambie el horario de la semana básica de trabajo.

d. Horarios:

(1) Para los efectos de este contrato, los turnos rotativos de tres guardias en la Sección de OPRM son:

- (a) 0800-1600
- (b) 1600-2400
- (c) 2400-0800

(2) Para los efectos de este contrato, los turnos rotativos de dos guardias en la Sección de OPRM son los siguientes:

- (a) 0700-1500
- (b) 1500-2300
- (c) 0500-1300
- (d) 1300-2100

(3) Para los efectos de este contrato, los turnos de relevo para OPRM-P son los siguientes:

- (a) Domingo: Día libre
- (b) Lunes: 1600-2400
- (c) Martes: 1300-2100
- (d) Miércoles: 0800-1600
- (e) Jueves: 0800-1600
- (f) Viernes: 0000-0800
- (g) Sábado: Día libre

(4) Para los efectos de este contrato los turnos de relevo para OPRM-ATL son los siguientes:

Primer turno relevo:

- (a) Domingo: Día libre
- (b) Lunes: 1600-2400
- (c) Martes: 0800-1600
- (d) Miércoles: 0800-1600
- (e) Jueves: 0800-1600
- (f) Viernes: 0000-0800
- (g) Sábado: Día libre.

Segundo turno relevo:

- (a) Domingo: Día libre
- (b) Lunes: 1600-2400
- (c) Martes: 0800-1600
- (d) Miércoles: 0800-1600
- (e) Jueves: 0800-1600
- (f) Viernes: 0800-1600
- (g) Sábado: Día libre

(5) Cualquier otro turno que la ACP desee implementar, tendrá que ser negociado con EL SINDICATO, según lo pactado en el Artículo 4 de esta convención colectiva.

e. Los cambios de turnos entre los trabajadores de la Unidad Negociadora estarán regidos de la siguiente manera:

(1) Bajo el consentimiento del supervisor, se les permitirá a los trabajadores cambiar de turno con el consentimiento mutuo de los trabajadores interesados; el supervisor no autorizará cambios si estos generan costos adicionales en la operación; no se pagarán compensaciones de poco descanso y cambio de turno con menos de setenta y dos (72) horas cuando éstos sean solicitados por el trabajador. Se le pagará al trabajador que esté físicamente en esa guardia, el diferencial de turno que aplique.

(2) Las asignaciones de turnos serán rotadas. La asignación de trabajadores a los turnos rotativos deberá ser hecha de forma equitativa para que todos los trabajadores que desempeñan funciones similares tengan una oportunidad justa de trabajar todos los turnos rotativos. A solicitud de los trabajadores, se considerará una asignación para trabajar turnos específicos.

f. Días No Programados para Trabajar. La ACP programará las guardias de los ingenieros de máquina de forma tal que no separe sus días no programados para trabajar. Sin embargo, Cuando se separen los días no programados para trabajar, se pagará una compensación de cuatro (4) horas a la tasa básica de pago. Si se separan los días no programados para trabajar con menos de setenta y dos (72) horas de notificación, solamente se cobrará la compensación mencionada en la Sección 31.01 (c) (3) y no se podrá cobrar la compensación por la separación de los días no programados para trabajar.

g. Turnos Divididos. La ACP hará un esfuerzo por mantener los turnos divididos en un mínimo. Los turnos divididos son aquellos que son interrumpidos por una hora para comer u otras razones. El concepto de turnos divididos no aplicará para los trabajadores de la unidad negociadora que trabajan turnos o los que trabajan a bordo de los equipos flotantes, salvo aquellos ingenieros en la División de Mantenimiento de Cauces de Navegación que trabajan de lunes a viernes de 7 a.m. a 3:30 p.m. con media hora de almuerzo.

h. Turnos que se traslapan. Se utilizarán turnos que se traslapan cuando sean autorizados por la Vicepresidenta de Operaciones y se determine que dicho traslape de asignaciones es necesario para proporcionar la debida continuidad de un trabajo que esté en progreso.

POSICIÓN DE ACP

La ACP mantiene la posición de que los asuntos objeto de estancamiento en esta Sección son: La correcta aplicación del criterio de elegibilidad para el pago por los cambios de turno con menos de setenta y dos (72) horas debido a eventos no considerados como impredecibles y la inclusión de horarios para los Inspectores de Naves en Tránsito (TVI) y de los Inspectores de Equipo Flotante (FEI).

Al respecto, cabe señalar que la ACP mantiene su posición en cuanto a reservarse el derecho de asignar trabajo y, por tanto, el tiempo en que se realiza el mismo y, en consecuencia, no fijar en la CC los horarios de los puestos de inspector de naves en tránsito ni de inspector de equipo flotante. Por otro lado, y debido a conflictos pasados en la interpretación del pago adicional establecido en el literal c de la Sección 31.01, la ACP también mantiene su posición de mejorar la redacción en la nueva CC respecto a la elegibilidad para este pago de manera que se ajuste a su redacción original proveniente de la CC del entonces Panama Canal Commission (PCC). Cabe señalar que esta redacción es cónsona con lo establecido en el Capítulo 810 del Manual de

Personal, Subcapítulo 3 (2) c, 3 a, y la Administración considera necesario aclarar la redacción de este literal para evitar que se reportan conflictos en la interpretación.

En cuanto al alcance y la naturaleza de los arreglos voluntarios acordados, señala la Administración que discrepa con lo que señala la UIM en cuanto a las redacciones en ambas propuestas que no han cambiado "...se pueden considerar como arreglos voluntarios acordados por las partes..." esto lo fundamentan por lo acordado en las reglas básicas de negociación que rigen esta negociación.

Manifiesta la ACP que lo alegado por la UIM en su interpretación no es la correcta, ya que basa su argumento en la mesa de negociación en que los turnos no pueden ser cambiados con menos de setenta y dos (72) horas luego de haber sido publicado el horario semanal, y que de darse un cambio de turno después de publicado el horario, al margen de que sea o no causado por un evento impredecible, la administración tiene que hacer el pago adicional al trabajador a quien se le aplique el cambio de turno.

Durante la etapa de investigación la ACP, en apoyo de su posición, enfatizó lo siguiente: "...UIM omitió mencionar un interés de la Autoridad del Canal en cuanto a que la Autoridad del Canal desea que se corrija el texto del criterio de elegibilidad para el pago por cambios al turno con menos de 72 horas de anticipación. Ellos, la UIM tiene un pago de una compensación adicional cuando una vez que ha sido publicado su horario semanal se le cambie el turno por una necesidad operativa. Sin embargo, esa compensación estaba condicionada a que fuera una situación que fuera más allá del control de la Autoridad del Canal de Panamá. Si la situación se escapara de esas premisas que están detalladas en la convención, el pago no procede. Y eso viene del 31 de diciembre del '99. Entonces lo que la ACP pretende es que el texto se corrija para que se acoja al espíritu de lo que era esa sección al 31 de diciembre de 1999, porque de la manera en que está escrita ahora se está prestando a confusión su aplicación. Eso es, por un lado, por el otro la Autoridad del Canal de Panamá no está de acuerdo en establecer horarios permanentes para los Ingenieros Inspectores en la Convención Colectiva porque no es de conveniencia operativa. Esa es la razón por la cual la Autoridad del Canal de Panamá no quiere comprometer el derecho que ya tiene de asignar trabajo." (f.1787)

CONCLUSIÓN

Esta Sección fue incluida como un interés de ambas partes en sus pliegos iniciales. Al examinar cuidadosamente las posiciones de las partes sobre este artículo, considera la JRL que existen dos posiciones: la que UIM considera como el punto estancado, que consiste en incluir los horarios de los Inspectores que no lo contempla el convenio colectivo; y la posición de la ACP consiste en que el punto estancado es el de corregir el texto del criterio de elegibilidad para el pago por cambios al turno con menos de setenta y dos (72) horas de anticipación.

En primer lugar, pasaremos a examinar la posición de la UIM, que en sus argumentos expresó claramente que el texto que no está marcado en "negrita" de la redacción de la Contrapropuesta #4 Revisada de la UIM con fecha 1 de septiembre de 2021, es el mismo con respecto a la redacción de la Contrapropuesta #3 de la ACP con fecha 17 de agosto de 2021, por consiguiente, dicha redacción se puede considerar como un acercamiento de las posiciones de las partes. Por otro lado, en la etapa de investigación enfatizó el Sindicato que el objeto del estancamiento es la inclusión de los horarios de los Inspectores que no lo contempla el convenio colectivo y forman parte de la unidad negociadora. La JRL considera que la UIM no justificó la importancia de incluir los horarios de los Inspectores que no contempla el convenio colectivo.

En relación con la posición de la ACP, los asuntos objeto de estancamiento en esta Sección son: La correcta aplicación del criterio de elegibilidad para el pago por los cambios de turno con menos de setenta y dos (72) horas debido a eventos no

considerados como impredecibles y la inclusión de horarios para los Inspectores de Naves en Tránsito (TVI) y de los Inspectores de Equipo Flotante (FEI).

El interés de la ACP no es mejorar la redacción del literal c de la Sección 31.01, ya que se mantiene igual a la convención colectiva vigente, solo se elimina el subpunto (a) del punto (2) del literal c.

En ese mismo orden de ideas, la JRL observa que para la ACP el literal (c) del punto (2), subpunto (a) que señala: “La ausencia de un trabajador por enfermedad o emergencia personal (vacaciones no programadas)”, debe ser eliminado de la actual convención colectiva, esto indica que para la Administración la enfermedad de un trabajador o emergencia personal no se considera como un evento impredecible.

Antes de emitir un concepto definiremos qué significa la palabra impredecible, de acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española indica: “Que no se puede predecir”, es decir, que impredecible puede definirse como todo aquel fenómeno, evento o situación que se escapa a las posibilidades científicas o técnicas para ser anunciado o conocido con anterioridad a que ocurra.

Al realizar el análisis sobre la eliminación del punto antes mencionado, esta JRL observa que es necesario que el literal (c), del punto (2) subpunto (a) “La ausencia de un trabajador por enfermedad o emergencia personal (vacaciones no programadas)”, de la Convención Colectiva vigente, debe estar inmerso dentro de la convención colectiva de la Unión de Ingenieros Marinos, ya que el punto (3) del literal (c) señala lo siguiente: “Si después de que los horarios finales de la semana básica de trabajo han sido establecidos y anunciados, y se le hace un cambio a un trabajador con menos de setenta y dos (72) horas de notificación debido a los eventos no considerados como impredecibles establecidos en el punto (2) anterior, elimina la posibilidad de que un trabajador que se ausente por enfermedad o emergencia personal (vacaciones no programadas) tenga la oportunidad de que el primer turno que trabaje este trabajador fuera del horario básico que ha sido anunciado de forma final, pueda recibir el pago establecido en los subpuntos (a), (b) y (c) del punto (3) del literal (c).

Dentro del examen que se hizo de ambas contrapropuestas por parte de la UIM y la ACP, esta JRL se percata de que no incluyó el punto 6, parte a. Definiciones que establece el tiempo de descanso mínimo entre turno, considerando que es de suma importancia para la parte trabajadora que esté establecida dentro de la convención colectiva.

Por todo lo expuesto, la JRL es del criterio que, respecto a esta Sección, la solución al punto estancado es mantener la redacción de la cláusula contractual tal y como está establecida en el convenio colectivo precedente, quedando esta cláusula así:

SECCIÓN 31.01 - OPERACIONES DE TURNO/GUARDIA

El establecimiento de semanas de trabajo y la programación de guardias permanentes de los ingenieros de máquina que trabajan turnos será reglamentado por el Capítulo VIII del Reglamento de Administración de Personal, esta convención colectiva y el Manual de Personal.

a. Definiciones.

(1) Un turno: Se define como una jornada de trabajo de un mínimo de ocho (8) horas dentro de un período de veinticuatro (24) horas, en unidades donde la semana de trabajo básica de los trabajadores podría ser objeto de variaciones en intervalos más o menos regulares.

(2) Jornada de Tiempo Completo por exigencias operacionales: La jornada de tiempo completo consta de ocho (8) horas diarias, cuarenta (40) horas semanales, en la semana administrativa de trabajo. La semana administrativa

comienza el domingo a las 0000 horas y termina el día sábado a las 2400 horas. Esta debe tener dos (2) días libres consecutivos, excepto cuando los días libres sean domingo y sábado en diferentes semanas administrativas pero que resultan ser días consecutivos.

(3) *Guardias permanentes: Asignación de un trabajador a una rotación de turnos específicos, que siga una secuencia uniforme en la rotación durante un período de tiempo, de forma tal que éste tenga la oportunidad de trabajar todos los turnos rotativos, y así disfrutar una vida familiar digna adaptada a su realidad laboral.*

(4) *Rotación: Secuencia uniforme y repetitiva de cambios de turnos.*

(5) *Las jornadas y los turnos de trabajo se fijarán de modo que no causen variaciones indebidas en el número de horas destinadas por los trabajadores al descanso, comida y vida familiar. Los turnos serán dados en la medida en que la operación lo permita, de una manera fija a cada trabajador, de manera que éste rote de una forma estable y pueda programar su tiempo de ocio.*

(6) *El tiempo de descanso mínimo entre turno y turno será, por lo regular, de ocho (8) horas. Por motivos extraordinarios debido a la carga de trabajo, este tiempo de descanso no podrá ser menor de ocho (8) horas. Si, por algún motivo, este tiempo es menor de ocho (8) horas, se pagará un recargo adicional del diez por ciento (10%) del salario base del trabajador aplicable a todas las horas del turno subsiguiente.*

(7) *Los trabajadores de la Unidad Negociadora que trabajen turnos y tengan que entregar su guardia o hacer relevo, tendrán un tiempo de hasta diez (10) minutos para realizar el cambio de guardia. De necesitar más tiempo por razones fuera de lo normal, éste podrá extenderse y justificar el tiempo adicional.*

b. Notificación por adelantado de los horarios semanales de trabajo. La notificación por adelantado de los horarios de trabajo de la semana básica para los ingenieros de máquina que trabajan en operación de turnos rotativos, deberá ser dada a dichos trabajadores en sus apartados postales. Además, serán colocados en tableros de información, por lo menos una (1) semana de cada semana administrativa de trabajo. Se podrá notificar la versión final de los horarios de la semana básica de trabajo, con un mínimo de setenta y dos (72) horas de anticipación, cuando hubiese cambios que no pudieron ser previstos.

c. El cambio de horarios de trabajo semanal después de que los horarios de la semana básica de trabajo hayan sido establecidos y anunciados.

(1) *La naturaleza del trabajo en las operaciones de turno a las cuales están asignados los ingenieros de máquina, a menudo requiere que se adapten a eventos que son impredecibles. En esas circunstancias, cuando existan condiciones, las cuales no pudieron ser previstas, y al momento en que los horarios finales de la semana de trabajo fueron establecidos y anunciados, el supervisor autorizado podrá aprobar los cambios en los horarios de la semana laboral básica. Dicha notificación podrá ser dada después que haya comenzado la semana de trabajo administrativa. Sin embargo, se les dará a los trabajadores la mayor antelación posible en la notificación de esos cambios, tal y como lo permitan las circunstancias. Las horas trabajadas por el trabajador estarán registradas en la columna de pago básico del turno apropiado, de conformidad con la Sección 27.12 (b) de este convenio.*

(2) *Para los efectos de esta Sección, no se considerarán como eventos impredecibles los siguientes:*

- (a) *La ausencia de un trabajador por enfermedad o emergencia personal (vacaciones no programadas).*
- (b) *Vacaciones de otro trabajador (vacaciones programadas).*
- (c) *Un error administrativo.*

(3) *Si después de que los horarios finales de la semana básica de trabajo han sido establecidos y anunciados, y se le hace un cambio a un trabajador con menos de setenta y dos (72) horas de notificación, el primer turno que trabaje el trabajador fuera del horario básico que ha sido anunciado de forma final será pagado de la siguiente forma:*

- (a) *Al trabajador se le pagará a la tasa aplicable por todas las horas trabajadas en el nuevo turno.*
- (b) *Al trabajador también se le pagará cuatro (4) horas adicionales a la tasa básica de pago, siempre que él haya trabajado el nuevo turno.*
- (c) *La disposición para el pago adicional en las circunstancias descritas en el punto (b) anterior es aplicable solamente al primer turno del horario que ha sido cambiado, aunque se cambie el horario de la semana básica de trabajo.*

(4) *Los cambios de turnos entre los trabajadores de la Unidad Negociadora estarán regidos de la siguiente manera:*

- (a) *Bajo el consentimiento del supervisor, se les permitirá a los trabajadores cambiar de turno con el consentimiento mutuo de los trabajadores interesados; el supervisor no autorizará cambios si estos generan costos adicionales en la operación; no se pagarán compensaciones de poco descanso y cambio de turno con menos de setenta y dos (72) horas cuando estos sean solicitados por el trabajador. Se le pagará al trabajador que esté físicamente en esa guardia, el diferencial de turno que aplique.*
- (b) *Las asignaciones de turnos serán rotadas. La asignación de trabajadores a los turnos rotativos deberá ser hecha de forma equitativa para que todos los trabajadores que desempeñan funciones similares tengan una oportunidad justa de trabajar todos los turnos rotativos. A solicitud de los trabajadores, se considerará una asignación para trabajar turnos específicos.*

d. *Días No Programados para Trabajar.* *La ACP programará las guardias de los ingenieros de máquina de forma tal que no separe sus días no programados para trabajar. Sin embargo, cuando se separen los días no programados para trabajar, se pagará una compensación de cuatro (4) horas a la tasa básica de pago. Si se separan los días no programados para trabajar con menos de setenta y dos (72) horas de notificación, solamente se cobrará la compensación mencionada en la Sección 31.01(c) (3) y no se podrá cobrar la compensación por la separación de los días no programados para trabajar.*

e. *Turnos Divididos.* *La ACP hará un esfuerzo por mantener los turnos divididos en un mínimo. Los turnos divididos son aquellos que son interrumpidos por una hora para comer u otras razones. El concepto de turnos divididos no aplicará para los trabajadores de la unidad negociadora que trabajan turnos o los que trabajan a bordo de los equipos flotantes, salvo aquellos ingenieros en la División de Dragado que trabajan de lunes a viernes de 7 a.m. a 3:30 p.m. con media hora de almuerzo.*

f. *Turnos que se traslapan.* *Se utilizarán turnos que se traslapan cuando sean autorizados por el Vicepresidente Ejecutivo de Operaciones y se determine que dicho traslape de asignaciones es necesario para proporcionar la debida continuidad de un trabajo que esté en progreso.*

(1) Para los efectos de este contrato, los turnos rotativos de tres guardias en la Sección de OPMM son:

- (a) 0800-1600
- (b) 1600-2400
- (c) 2400-0800

(2) Para los efectos de este contrato, los turnos rotativos de dos guardias en la Sección de OPMM son los siguientes:

- (a) 0700-1500
- (b) 1500-2300
- (c) 0500-1300
- (d) 1300-2100

(3) Para los efectos de este contrato, los turnos de relevo para OPMM-PAC son los siguientes:

- (a) Domingo: Día libre
- (b) Lunes: 1600-2400
- (c) Martes: 1300-2100
- (d) Miércoles: 0800-1600
- (e) Jueves: 0800-1600
- (f) Viernes: 0000-0800
- (g) Sábado: Día libre

(4) Para los efectos de este contrato los turnos de relevo para OPMM-ATL son los siguientes:

Primer turno relevo:

- (a) Domingo: Día libre
- (b) Lunes: 1600-2400
- (c) Martes: 0800-1600
- (d) Miércoles: 0800-1600
- (e) Jueves: 0800-1600
- (f) Viernes: 0000-0800
- (g) Sábado: Día libre.

Segundo turno relevo:

- (a) Domingo: Día libre
- (b) Lunes: 1600-2400
- (c) Martes: 0800-1600
- (d) Miércoles: 0800-1600
- (e) Jueves: 0800-1600
- (f) Viernes: 0800-1600
- (g) Sábado: Día libre

(5) Cualquier otro turno que la ACP desee implementar tendrá que ser negociado con EL SINDICATO, según lo pactado en el Artículo 4 de este convenio.

29. SECCIÓN 33.18 SALARIOS, REMUNERACIONES.

Según refiere la UIM, esta Sección trata de establecer qué derechos y condiciones mantendrán los trabajadores del equipo negociador de la UIM mientras participan en las negociaciones de la nueva Convención Colectiva (f.1117 reverso)

La última mejor oferta de la UIM es como sigue:

CONTRAPROPUESTA #1 DE UIM - 16 de agosto de 2021

Durante el proceso de negociación del convenio colectivo, los trabajadores del equipo negociador mantendrán las siguientes condiciones a los que tuviesen derechos, si no desempeñasen las actividades de negociación:

Las evaluaciones de desempeño anual de los trabajadores del equipo negociador serán el resultado promedio aritmético de las tres (3) últimas evaluaciones. La evaluación S (Completamente Satisfactorio) tendrá un valor de 1; la evaluación E (Superior) tendrá un valor de 2; la evaluación O (Sobresaliente) tendrá un valor de 3. La evaluación N (Necesita mejorar); y U (No satisfactorio) tendrán un valor de cero. Este concepto se mantendrá mientras no existan premios o reconocimientos asociados con la evaluación de desempeño.

En el evento que el promedio aritmético sea como resultado un número decimal, se aplicará el redondeo de la parte decimal de la siguiente manera: menor o igual a punto cuatro (.4) se redondea al número entero, mayor o igual a punto cinco (.5) se redondea al siguiente número entero.

POSICIÓN DE UIM

La posición del RE en este caso es que propone que ningún trabajador que desempeñe funciones de Negociador, se vea desmejorado o perjudicado, y que su evaluación de desempeño sea el promedio aritmético de las 3 últimas evaluaciones de dicho trabajador. De esta manera un trabajador que ha sido "SOBRESALIENTE" o "SUPERIOR" por muchos años, no verá desmejorada su evaluación de desempeño a COMPLETAMENTE SATISFACTORIO, tal cual aspira la ACP, solo por el hecho de desempeñar funciones sindicales como parte del equipo negociador.

Las pruebas aportadas por la UIM para esta Sección son las propuestas y contrapropuestas intercambiadas durante la negociación. También adujo normativas como la Constitución Política, la Ley Orgánica de la ACP, el Reglamento de Relaciones Laborales, el Reglamento de Administración de Personal, la Convención Colectiva y todas las normas del régimen especial de la ACP (fs.1120-1144).

Por su parte, la última mejor oferta de la ACP es del tenor siguiente:

CONTRAPROPUESTA #1 REVISADA #3 DE ACP - 16 de agosto de 2021

Durante el proceso de negociación del Convenio Colectivo, los trabajadores del equipo negociador del sindicato mantendrán las siguientes condiciones:

Los negociadores que hayan participado en la mesa de negociación por más de doscientos setenta y cinco (275) días calendario dentro del año fiscal correspondiente al período de evaluación, serán evaluados como "Completamente Satisfactorio" en su evaluación anual de desempeño.

POSICIÓN DE ACP

La ACP mantiene la posición de que esta Sección fue incluida como un interés de ambas partes en sus pliegos iniciales. El asunto objeto de estancamiento en esta sección es: La manera en la que se aplica la evaluación de desempeño anual al trabajador asignado por el Sindicato para atender las negociaciones de la Convención Colectiva.

Manifiesta que la UIM solo se limita a señalar que ambas partes no han logrado coincidir en la manera que un miembro del equipo negociador del Sindicato sería evaluado; sin embargo, no hace exposición ni explicación alguna de su posición.

CONCLUSIÓN

Al examinar cuidadosamente las posiciones de las partes sobre este artículo, considera la JRL que la oferta final de la UIM proporciona una base más razonable para resolver el punto estancado, ya que la redacción es igual a la convención colectiva vigente, solo le agregan el último párrafo que consiste en un promedio aritmético.

El Sindicato en sus argumentos indica que este caso propone que ningún trabajador que desempeñe funciones de Negociador se vea desmejorado o perjudicado, y que su evaluación de desempeño sea el promedio aritmético de las tres (3) últimas evaluaciones de dicho trabajador. De esta manera un trabajador que ha sido "SOBRESALIENTE" o "SUPERIOR" por muchos años, no verá desmejorada su evaluación de desempeño a COMPLETAMENTE SATISFACTORIO tal cual aspira la ACP, solo por el hecho de desempeñar funciones sindicales como parte del equipo negociador.

Manifiesta el Sindicato que ambas partes no lograron coincidir en la manera que un miembro del equipo negociador del Sindicato sería evaluado.

La posición de la Administración es que el asunto objeto del estancamiento está basado en la manera en la que se aplica la evaluación de desempeño anual al trabajador asignado por el Sindicato para atender las negociaciones del convenio colectivo. Manifiesta la ACP que la propuesta busca que el trabajador que se encuentre negociando tenga la oportunidad de ser evaluado con base en las expectativas, funciones y responsabilidades del puesto que desempeña, siempre y cuando permanezca en este por un período mínimo de noventa (90) días.

En ese mismo orden de ideas, la ACP señala que si el trabajador no cumpliera con el período de noventa (90) días en el puesto, por encontrarse en la mesa de negociaciones por más de doscientos setenta y cinco (275) días calendario dentro del año fiscal correspondiente al período de evaluación, sería evaluado como "Completamente Satisfactorio".

Considera la JRL que esta Sección debe dejarse como *roll over*, ya que en la misma se establece claramente cómo debe evaluarse al trabajador cuando sea miembro del equipo negociador del Sindicato, compartiendo la posición del Sindicato en cuanto a que la propuesta de la ACP que indica que el miembro de un Sindicato por desempeñar funciones sindicales como parte del equipo negociador le sea desmejorada la última evaluación de desempeño que hubiese obtenido y al ser evaluado sería como "Completamente Satisfactorio", lo cual de manera indirecta desmotiva el movimiento sindical.

En el punto estancado, la JRL es del criterio que a los trabajadores que formen parte del equipo negociador y desempeñen las funciones inherentes a esta actividad, no puede desmejorarse su evaluación de desempeño por estar desempeñando funciones sindicales, quedando esta cláusula así:

SECCIÓN 33.18 SALARIOS, REMUNERACIONES.

Durante el proceso de negociación del Convenio Colectivo los trabajadores del equipo negociador mantendrán las siguientes condiciones a las que tuviesen derechos, si no desempeñasen las actividades de negociación:

Las evaluaciones de desempeño anual de los trabajadores del equipo negociador serán el resultado promedio aritmético de las tres (3) últimas evaluaciones. La evaluación S (Completamente Satisfactorio) tendrá un valor de 1; la evaluación E (Superior) tendrá un valor de 2; la evaluación O (Sobresaliente) tendrá un valor de 3. La evaluación N (Necesita Mejorar); y U (No Satisfactorio) tendrán un valor de cero. Este concepto se mantendrá mientras no existan premios o reconocimientos asociados con la evaluación de desempeño.

Concluida la revisión integral de todos los hechos alegados respecto a las secciones estancadas y emitido el criterio y conclusión de la Junta de Relaciones Laborales para cada una de ellas, la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá en uso de sus facultades legales y reglamentarias,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: NEGAR, la solicitud de pérdida del objeto litigioso presentada por la Autoridad del Canal de Panamá, la cual fue tratada como cuestión previa en esta resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: La decisión u orden de la Junta de Relaciones Laborales respecto a los puntos estancados es como sigue:

1. **SECCIÓN XXX1 EXCESO DE TURNOS NOCTURNOS.** La cláusula XXX1 será incorporada a la convención colectiva de la siguiente forma:

SECCION XXX1- EXCESO DE TURNOS NOCTURNOS

La ACP hará un esfuerzo por asignar a un trabajador a un máximo de siete (7) días por mes, en turnos de 0000-0800 horas. De excederse el número de turnos de 0000-0800 horas, la ACP pagará una remuneración adicional equivalente de cuatro (4) horas extraordinarias por cada día adicional.

2. **SECCIÓN XXX2 GUARDIAS DE RELEVO.** La cláusula XXX2 será incorporada a la convención colectiva de la siguiente forma:

SECCIÓN XXX2 - GUARDIAS DE RELEVO

La ACP hará un esfuerzo de mantener los turnos de las Guardias de Relevos según lo descrito en el Artículo 31. Cuando por razones operacionales se requiera cambiar el turno a los ingenieros asignados a las Guardias de Relevos, la ACP pagará una remuneración adicional de cuatro (4) horas extraordinarias.

3. **SECCIÓN XXX5 PRIMA POR CAMBIO EN EL METABOLISMO.** La cláusula XXX5 no será incorporada a la convención colectiva.

4. **SECCIÓN XX03 SECCIÓN XX03 INICIO DE NEGOCIACIONES EN BASE A INTERESES.** La cláusula XX03 será incorporada a la convención colectiva de la siguiente forma:

SECCIÓN XX03 - INICIO DE NEGOCIACIONES EN BASE A INTERESES

- a) El procedimiento de negociación en base a intereses se fundamenta en el numeral 3 del Artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP.
- b) Las negociaciones se desarrollarán de acuerdo con las disposiciones de la Sección Tercera del Capítulo VI del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP.
- c) La negociación en base a intereses iniciará dentro de los diez (10) días calendario posterior a la solicitud de negociación presentada por una de las partes, siempre y cuando dicha solicitud de negociación esté fundamentada en el Artículo 102, numeral 3 de la Ley Orgánica de la ACP.
- d) Las partes podrán acordar un término diferente al aquí establecido para la negociación en cuestión, dependiendo del tema que se vaya a negociar.

5. **SECCIÓN XX09 INGENIEROS INSPECTORES DE LA UNIDAD NEGOCIADORA DE LOS INGENIEROS MARINOS.** La cláusula XX09 no será incorporada a la convención colectiva.
6. **SECCIÓN XX10 COMPENSACIÓN POR DISPONIBILIDAD ANUAL DE LOS INGENIEROS INSPECTORES.** La cláusula XX10 no será incorporada a la convención colectiva.
7. **SECCIÓN XX12 PRIMA ADICIONAL NEOPANAMAX Y PANAMAX EXTRA.** La cláusula XX12 no será incorporada a la convención colectiva.
8. **SECCIÓN 3.01 FECHA DE VIGENCIA DEL CONVENIO.** La cláusula 3.01 del convenio colectivo se mantendrá sin cambios según está contenido en el convenio colectivo expirado en 31 de diciembre de 2020, incorporándose a la presente convención colectiva así:

**ARTÍCULO 3
VIGENCIA, DURACIÓN Y NEGOCIACIÓN DE LA CONVENCIÓN**

SECCIÓN 3.01 - FECHA DE VIGENCIA DEL CONVENIO

Este convenio entrará en vigencia una vez cumplidas las siguientes condiciones:

- a. Que el mismo sea ratificado por la membresía de EL SINDICATO.
- b. Con la firma de los representantes autorizados de la ACP y EL SINDICATO.
- c. Que sea aprobado por el Administrador de la ACP dentro del plazo de treinta (30) días calendario contados a partir de la fecha de suscripción, para aprobar en su totalidad o desaprobar parcialmente el convenio correspondiente por violaciones de la ley o los reglamentos, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica y en el Artículo 73 del Reglamento de Relaciones Laborales.
- d. Si el Administrador de la ACP no se pronuncia, ya sea para aprobar en su totalidad o desaprobar parcialmente el convenio, dentro del período de treinta (30) días calendario contados a partir de la fecha de suscripción que fue acordado por las partes, el convenio entrará a regir a partir del día siguiente de la expiración de dicho plazo, según lo establecido en el Artículo 75 del Reglamento de Relaciones Laborales, y
- e. Con respecto a la parte del convenio que no ha sido aprobada por el Administrador de la ACP, EL SINDICATO podrá impugnar dicha acción ante la Junta de Relaciones Laborales ("JRL"), mediante el procedimiento de negociabilidad o por el procedimiento de Práctica Laboral Desleal, sujeto a lo establecido por la JRL, tal como lo preceptúa el Artículo 74 del Reglamento de Relaciones Laborales.

Las estipulaciones aprobadas por el Administrador de la ACP entrarán a regir al día siguiente de su aprobación

9. **SECCIÓN 10.08 RECONOCIMIENTO ÚNICO.** La cláusula 10.08 del convenio colectivo se mantendrá sin cambios según está contenido en el convenio colectivo expirado en 31 de diciembre de 2020, incorporándose a la presente convención colectiva así:

SECCIÓN 10.08 - RECONOCIMIENTO ÚNICO

Con motivo de la firma de la presente Convención Colectiva, la ACP reconocerá, por una sola vez, durante la vigencia de esta convención, el goce de un beneficio en dinero equivalente a cuarenta (40) horas de vacaciones para los trabajadores cubiertos por la presente convención colectiva. Este beneficio se hará efectivo después de la entrada en vigencia del presente convenio, con el pago del período de pago 19 del año 2017 que se paga el 9 de octubre de 2017.

El reconocimiento único será otorgado a favor de todos los trabajadores cubiertos por la unidad negociadora que hayan laborado todo el período comprendido desde el período de pago 16 del año 2016 al período de pago 15 del año 2017, sean estos permanentes o temporales, y que en el período de pago en que se hace efectivo el reconocimiento estén laborando.

El pago del equivalente de las horas se hará sobre el salario básico del puesto que ocupe el trabajador al momento de recibir este beneficio.

A los trabajadores que no hayan laborado para la ACP durante todo el período especificado anteriormente, período de pago 16 del año 2016 al período de pago 15 del año 2017, les corresponderá el reconocimiento único prorrateado en proporción al tiempo básico que hayan laborado para la ACP durante el período antes señalado.

El Administrador establecerá las guías y procedimientos generales aplicables el otorgamiento de este reconocimiento único.

10. **SECCIÓN 21.11 PROGRAMA DE DONACIÓN DE HORAS.** La cláusula 21.11 del convenio colectivo se mantendrá sin cambios según está contenido en el convenio colectivo expirado en 31 de diciembre de 2020, incorporándose a la presente convención colectiva así:

SECCIÓN 21.11 - PROGRAMA DE DONACIÓN DE HORAS

Definiciones.

Donante: Trabajador que solicita donar horas de vacaciones a otro trabajador, quien cumple con los requisitos de beneficiario, de conformidad con lo que establece el Programa de Donación de Horas de Vacaciones.

Beneficiario: Trabajador a quien se le ha aprobado recibir horas de vacaciones de uno o varios donantes.

Razones médicas o emergencias familiares: Enfermedades, accidentes u otros padecimientos físicos del trabajador, o bien sucesos, acontecimientos o adversidades de índole familiar.

1. Estructura del Programa. El propósito del Programa de Donación de Horas de Vacaciones es proveer un mecanismo para que en cualquier momento, el trabajador que por razones médicas o emergencia familiar requiera ausentarse de su trabajo por un período no menor de 5 días y no cuente con horas suficientes de vacaciones para cubrir dichas ausencias, pueda recibir donación de horas de vacaciones de otros trabajadores o funcionarios.

2. Alcance. Pueden participar en este programa los trabajadores temporales y permanentes que adquieren vacaciones.

3. Solicitud para ser Elegible como Beneficiario del Programa de Donación de Horas de Vacaciones.

(a) Para ingresar en el programa como beneficiario, el trabajador debe enviar, por los canales correspondientes, el formulario de Solicitud para ser Beneficiario en el Programa de Donación de Horas de Vacaciones (No. 869) al Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos para su evaluación y aprobación. Si el trabajador no está en capacidad de hacer esta solicitud, un familiar o supervisor puede presentar la solicitud por el trabajador.

(b) La solicitud debe contener la siguiente información:

(1) Nombre, número de identificación, título del puesto, categoría salarial y grado;

(2) Descripción de la naturaleza, severidad y tiempo estimado de duración de la situación médica que afecta al trabajador, o de la emergencia familiar que atraviesa, por la cual solicita ingresar en el Programa de Donación de Horas de Vacaciones;

(3) Cualquier otra información adicional que el trabajador pueda aportar y que pudiera ayudar en la evaluación de su solicitud.

(c) El vicepresidente ejecutivo de Recursos Humanos o su designado evaluará la solicitud, y determinará si la misma tiene o no méritos para ser aprobada.

(1) Si la solicitud es aprobada se le notificará al beneficiario o a la persona que presentó la solicitud en su nombre dentro de los 15 días de la fecha en que se recibió la solicitud. Igualmente, por medio de los mecanismos de comunicación correspondientes, se informará que el trabajador ha sido inscrito en el Programa de Donación de Horas de Vacaciones a efectos de que los interesados puedan donarle horas de vacaciones.

(2) Si la solicitud fue desaprobada, se enviará una notificación al trabajador o a la persona que presentó la solicitud en su nombre, la cual deberá contener las razones de la desaprobación. Esta comunicación también deberá ser notificada dentro de los 15 días de la fecha en que se recibió la solicitud.

4. Elegibilidad para Donar Horas de Vacaciones.

(a) El trabajador que desee donar horas de vacaciones deberá, por los canales correspondientes, enviar el formulario Solicitud de Donación (No.871) al Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos.

(b) En el formulario el trabajador debe especificar el nombre del beneficiario así como la cantidad de horas que desea donar, la cual no podrá ser menor de 8 horas.

(c) No podrá donar horas de vacaciones el trabajador que tenga un balance inferior a 108 horas en el periodo de pago en el cual someta su solicitud.

5. Criterios.

(a) Se podrán donar horas de vacaciones a un trabajador indistintamente del grado o salario del beneficiario o donante. Sin embargo, no se podrán donar horas de vacaciones a un trabajador que se encuentre hasta dos niveles superiores en la cadena de mando.

(b) Para que un trabajador empiece a hacer uso de las horas de vacaciones donadas, deberá haber utilizado la totalidad de las vacaciones por él adquiridas.

(c) El beneficiario en uso de horas de vacaciones donadas continuará adquiriendo vacaciones en la proporción establecida en la norma pertinente.

(d) En un año calendario de vacaciones, un donante no podrá donar más de la mitad del número de horas de vacaciones que pueda adquirir durante el año calendario de vacaciones en el cual hace dicha donación, ni tampoco podrá donar horas de vacaciones en una cantidad que reduzca su balance, al sustraer el número de horas de vacaciones a ser donadas, a menos de 100 horas.

(e) El equivalente en dinero de las horas de vacaciones donadas será convertido en horas de vacaciones para el beneficiario que las reciba. La base de conversión de las horas de vacaciones donadas será el salario básico del donante al momento de hacer dicha donación, sin remuneraciones adicionales. Igualmente, el equivalente en dinero de las horas de vacaciones donadas pasará al beneficiario al salario básico del puesto en que estaba asignado al momento de aprobarse su solicitud de beneficiario del programa.

(f) Para efectos de lo anterior, la conversión de vacaciones será en fracciones de media hora.

(g) Una vez terminada la causa por la cual se le aprobó al trabajador ingresar al Programa de Donación de Horas de Vacaciones, el monto que quede de las horas de vacaciones que le fueron donadas se prorrateará entre los donantes. A estos últimos se les acreditará el tiempo resultante del prorrateo, en horas o fracciones de media hora.

(h) Un beneficiario que bajo este programa reciba horas de vacaciones no podrá:

- (1). Donar a otro trabajador las horas recibidas; ni
- (2). Utilizarlas después que termina las razones médicas o emergencia familiar que originó la donación.

(i) Las horas de vacaciones que un trabajador reciba bajo este programa no le serán sumadas al pago del monto total por vacaciones acumuladas que tendría derecho al terminar la relación laboral.

11. SECCIÓN 33.15 RECESOS. La cláusula 33.15 del convenio colectivo se mantendrá sin cambios según está contenido en el convenio colectivo expirado en 31 de diciembre de 2020, incorporándose a la presente convención colectiva así:

SECCIÓN 33.15 – RECESOS

Por recesos se entiende toda suspensión temporal de la actividad de negociación, que podrá incluir, pero no se limita a interrupciones por horas de almuerzo, participación en actividades especiales, días feriados, entre otros. Los recesos podrán ser solicitados por cualquiera de las partes, previa exposición de las razones por las cuales se solicitó el mismo.

Los días feriados y nacionales serán días de receso obligatorio a menos que las partes decidan lo contrario.

El tiempo de los recesos será repuesto por igual período dentro del término establecido para la negociación con excepción de los períodos de almuerzos.

Se podrá cancelar una sesión programada, sin mediar, mutuo acuerdo, solamente cuando se trate de una situación de caso fortuito o de fuerza mayor. En tal situación, la parte que solicita la cancelación, notificará a la contraparte la necesidad y motivo de dicha solicitud. Este tiempo cancelado será repuesto por el mismo tiempo en otro día hábil.

12. **SECCIÓN 33.16 OBSERVADORES.** La cláusula 33.16 del convenio colectivo se mantendrá sin cambios según está contenido en el convenio colectivo expirado en 31 de diciembre de 2020, incorporándose a la presente convención colectiva así:

SECCIÓN 33.16 - OBSERVADORES

Los negociadores y observadores presentes en el recinto de negociación, no excederán un total de ocho (8) personas para cada una de las partes. Al inicio de cada sesión de negociación, las partes anunciarán la presencia de los observadores.

Los observadores no ocasionarán gasto alguno a la ACP, por lo tanto, sólo podrán asistir a las sesiones de negociaciones en su tiempo libre, con excepción de los funcionarios de La Administración. Además, no podrán intervenir en las discusiones que se lleven a cabo en la mesa de negociación, ni se les considerará como miembros de ningún equipo negociador en la mesa.

13. **ARTÍCULO NUEVO BONO DE DISPONIBILIDAD DE EQUIPO.** Esta Sección será incorporada a la convención colectiva sin variaciones al Memorando de Entendimiento pactado entre las partes como una nueva cláusula, así:

BONO DE DISPONIBILIDAD DE EQUIPO

La Autoridad del Canal de Panamá, que en adelante se denominará "ACP". y la Unión de Ingenieros Marinos, que en adelante se denominará "UIM" o "EL SINDICATO", y quienes en conjunto se denominarán "LAS PARTES", convienen en suscribir el presente Memorando de Entendimiento (MDE).

LAS PARTES acuerdan el pago de una Bonificación por Disponibilidad de Equipo en las divisiones de Mantenimiento de Flotas y Equipos (OPM) y de Dragado (OPD). El objetivo de esta bonificación es el de incentivar al personal que ocupa los puestos mencionados a continuación, a bordo de los equipos flotantes, a realizar trabajos adicionales que redunden en la mejora de la disponibilidad de esos equipos flotantes:

En OPM:

1. Primer Oficial de Máquina (Guardia), ME-11
2. Jefe de Máquinas de Remolcador, ME-14
3. Jefe de Máquinas Encargado de Remolcador, ME-15

En OPD:

1. Primer Oficial de Máquina (Guardia), ME-11
2. Primer Oficial de Máquina, ME-11
3. Jefe de Máquinas de Remolcador, ME-14
4. Jefe de Máquinas Encargado de Remolcador, ME-15
5. Jefe de Máquinas de Draga, ME-14
6. Sub Jefe de Máquinas de Draga de Cucharón, ME-15
7. Sub Jefe de Máquinas de Draga Hidráulica de Succión, ME-15
8. Jefe de Máquinas de Draga de Cucharón, ME-16
9. Jefe de Máquinas de Draga Hidráulica de Succión, ME-16
10. Jefe de Máquinas de Bote Grúa, ME-16
11. Jefe de Máquinas de Barcaza de Perforación, ME-16
12. Jefe de Máquinas Encargado de Grúa Flotante, ME-16

La bonificación por disponibilidad de equipo consta de un componente individual y de un componente grupal, con parámetros y requerimientos, frecuencia de medición y pesos establecidos en una plantilla de medición para OPM y una plantilla de medición para OPD, las cuales se adjuntan a este MDE.

El pago acordado para esta bonificación es de 30.00 PAB, por período de pago (PP), a los grados ME-11 y de 70.00 PAB, por PP, a los grados ME-14, ME-15 y ME-16 de OPM y OPD arriba indicados. Para los puestos de Jefe de Máquinas de Estación de Tierra, ME-14 y de Jefe de Máquinas Encargado Flotante, ME-16 de OPM, éstos cumplirán su meta para hacerse acreedores a esta de bonificación, cuando un mínimo

del 75 % del personal que ocupe los puestos arriba indicados a bordo los equipos flotantes alcancen las metas para ser elegibles al pago de la bonificación.

Cuando alguna persona de los puestos arriba indicados a bordo de los equipos flotantes no cumpla con las metas y para los requerimientos establecidos en la plantilla de medición o con el porcentaje mínimo descrito para los Jefes de Máquina de Estación de Tierra, ME-14 y los Jefes de Máquina Encargados de Equipo Flotante, ME-16 de OPM, este no recibirá el pago de la bonificación correspondiente al período medido. Es decir, si en el parámetro que se mide de forma mensual, alguno de ellos no alcanza la meta mensual establecida, éste no recibirá el pago de la bonificación para ese mes dentro del trimestre, ni los eventos o tareas logradas en ese período serán contabilizados para el siguiente período de medición.

El monto establecido para esta bonificación será contabilizado por PP, sin embargo, será pagadero cada trimestre, según se cumpla con las metas y requerimientos establecidos en la plantilla de medición correspondiente:

1. Los pagos correspondientes del PP-20 al PP-26, se pagarán en el PP-02.
2. Los pagos correspondientes del PP-01 al PP-06, se pagarán en el PP-08.
3. Los pagos correspondientes del PP-07 al PP-13, se pagarán en el PP-15.
4. Los pagos correspondientes del PP-14 al PP-19, se pagarán en el PP-21.

Para el año calendario 2018, la bonificación de disponibilidad de equipo se contabilizará a partir del segundo PP posterior a la firma de este MDE.

En el caso de que alguna persona sea ascendida o asignada temporalmente o sea ascendida permanentemente a uno de los puestos que están cubiertos por este MDE, la evaluación sobre el cumplimiento de las metas y el pago de esta bonificación de disponibilidad se hará como sigue:

1. Si es asignado o ascendido temporalmente durante el 50% del tiempo a evaluar, se evaluará y pagará de acuerdo al resultado de las metas y el grado en el último equipo en donde trabajó.
2. Si es asignado o ascendido temporalmente y permanece durante más tiempo en un puesto que en otro, se evaluará en el equipo en donde estuvo más tiempo y se pagará en el grado en el que estuvo más tiempo.
3. Si es ascendido permanentemente, se evaluará en el equipo en donde estuvo más tiempo y se pagará en el nuevo grado.

En el caso de que sea asignado o ascendido temporalmente o ascendido permanentemente a un puesto que no esté incluido en este MDE, la evaluación y el pago de esta bonificación se hará hasta el momento en que sea efectiva la asignación o ascenso temporal o permanente al otro puesto no cubierto bajo este MDE. No obstante, si la asignación o ascenso temporal o el ascenso permanente se hace efectivo en la mitad de un PP, esta bonificación será pagada el PP completo.

En el caso de que la persona no esté desempeñando sus funciones como tal y que se encuentre en licencia sin sueldo, licencia con sueldo, suspendido del trabajo, o en asignación especial en el extranjero, la evaluación de las metas y el pago de esta bonificación se hará solamente por el tiempo en el que estuvo contribuyendo con la mejora de la disponibilidad de los equipos flotantes.

La primera revisión a la plantilla de medición se hará en el mes de abril del 2019 y las siguientes revisiones a la misma se harán en abril de cada año. Los cambios que resulten de esta revisión serán implementados y contabilizados a partir del segundo PP posterior al cambio.

El presente MDE permanecerá vigente por el término de la Convención Colectiva de la UIM.

Párrafo Transitorio: Mientras se termina la implementación de Máximo (SAA) en todos los equipos mayores y remolcadores de OPD, se considerará válido el cumplimiento con el programa de mantenimiento que actualmente realizan, para la evaluación de esta bonificación de disponibilidad de equipo.

14. SECCIÓN 3.02 DURACIÓN Y RENEGOCIACIÓN. La cláusula 3.02 del convenio colectivo se incorporará a la presente convención colectiva así:

SECCIÓN 3.02 - DURACIÓN Y RENEGOCIACIÓN

a. Esta convención colectiva, de conformidad con la Sección 3.01, deberá continuar en completa vigencia a partir de la firma hasta el 31 de diciembre de 2027.

b. Al final del período de vigencia de esta Convención Colectiva, sus disposiciones generales serán automáticamente extendidas por períodos sucesivos de un año, a menos que cualquiera de las partes notifique a la otra, por escrito, sobre su intención de enmendar o de otra forma modificar sus artículos. Se entiende que la extensión automática aplicaría a las secciones y memorandos de entendimiento, pero no aplicaría a las tablas salariales, ni a ninguna otra cláusula que tenga fecha definida, en cuyo caso, el Administrador otorgará un incremento sobre el salario básico para cada año sucesivo de extensión automática, acorde a la siguiente tabla:

Duración Inicial Pactada en la CC	% de incremento anual
5 años	1.40%

c. La notificación por escrito para modificar o enmendar la Convención Colectiva debe ser entregada en persona en la División de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos de la Vicepresidencia de Capital Humano, por parte de la UIM; o en la oficina de la UIM, por parte de la ACP, durante el mes de marzo del año de vencimiento de la misma o de su(s) respectiva(s) extensión(es) automática(s). Al recibir la notificación escrita, la otra parte debe acusar recibo de ella.

15. SECCIÓN 12.07 ROPA Y EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL. La cláusula 12.07 será incorporada a la convención colectiva de la siguiente forma:

SECCION 12.07 - ROPA Y EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL

a. Uniformes: La ACP proporcionará a todos los miembros de la Unidad Negociadora, uniformes de trabajo tipo "coveralls", como la ropa de protección personal de una fibra resistente a las llamas de forma inherente, de 5.5 onzas por yarda cuadrada. La ACP hará una entrega única de siete (7) uniformes, cada dos años a los trabajadores que laboren regularmente en el cuarto de máquinas del equipo flotante de la ACP, en el caso de aquellos trabajadores que no laboran regularmente en el cuarto de máquinas, la ACP proporcionara cinco (5) uniformes cada dos años. Se reemplazarán uniformes, previa autorización del gerente/supervisor responsable, solo cuando dicho uniforme se encuentre deteriorado por causas imputables al uso normal en el trabajo. Para toda entrega de un (1) "coverall" nuevo, el trabajador deberá devolver el usado.

Los trabajadores tendrán la responsabilidad de utilizar el "coverall" en todo momento cuando estén trabajando en los cuartos de máquina. También tendrán la responsabilidad de lavar, cuidar y salvaguardar estos uniformes.

b. Calzado de Seguridad: Cada trabajador permanente, o cualquier trabajador temporal contratado por el término de un año, que ocupe un puesto de trabajo de la unidad negociadora designada, para uso obligatorio de zapatos de seguridad deberá tener dos (2) pares de calzado en buenas condiciones en todo momento para así usar alternadamente ambos calzados para mayor comodidad, mantener los pies saludables y prolongar el período útil del equipo de protección personal. Los calzados se deberán reemplazar por zapatos nuevos después de un período de un (1) año de haber sido expedidos, o se deberán reemplazar por zapatos nuevos cuando muestren signos de deterioro antes de concluir el período de cambio y si compromete el nivel de protección requerido. Para toda entrega de calzado nuevo, el trabajador debe devolver el usado. La ACP se asegurará que cada empleado tenga dos (2) pares de botas en buenas condiciones, en todo momento. Los calzados de los ingenieros de máquina de la unidad negociadora deberán cumplir con los requisitos mínimos de los estándares de seguridad establecidos por la Sección de Salud, Bienestar y Seguridad Ocupacional.

Los zapatos o botas de seguridad especiales se podrán comprar de otras fuentes, siempre que las órdenes de compra sean aprobadas por el gerente de Salud Bienestar y Seguridad Ocupacional. Esto aplica a trabajadores que no pueden encontrar el tamaño correcto de zapato en existencia o para aquellos con condiciones médicas especiales que le impida el uso de zapatos regulares, el Sindicato podrá recomendar a los funcionarios correspondientes de la ACP, la adquisición de nuevos equipos, ropa y calzado de protección personal.

c. Lentes de Prescripción Médica: La ACP proporcionará lentes de prescripción médica a los trabajadores de la unidad negociadora que así lo requieran para el desempeño de sus funciones diarias. Los trabajadores que requieran lentes de protección y utilicen anteojos de prescripción, podrán solicitar lentes de seguridad con prescripción sin costo alguno para el trabajador.

Parágrafo: Por motivo de las funciones que realizan los inspectores de la Unidad Negociadora de los Ingenieros Marinos, a elección de la ACP, se les podrá proveer uniformes de trabajo, tipo "pantalón y camisa" fabricados con material 100% NOMEX de 4 onzas con retardante contra fuego.

16. **SECCIÓN 10.07 Salario Básico**. La cláusula 10.07 será incorporada a la convención colectiva de la siguiente forma:

ARTÍCULO 10.07 - SALARIO BÁSICO

La ACP conviene que, durante la vigencia de la presente convención colectiva, el Administrador ajustará el salario básico correspondiente a las categorías ocupacionales que correspondan a la unidad negociadora, de la manera siguiente:

2023	2024	2025	2026	2027
3.5 %	1.75%	2.0%	1.75%	2.0%

Cualquier ajuste salarial que corresponda al primer año calendario de vigencia de esta convención colectiva será efectivo no antes de sesenta (60) días calendario siguientes a su aprobación. Ajustes subsiguientes serán efectivos en el primer período de pago del año calendario de vacaciones respectivo, estos ajustes se harán sobre el salario básico anual establecido para cada grado y escalón de las categorías salariales cubiertas por esta convención colectiva.

17. **SECCIÓN 33.10 PERÍODOS DE NEGOCIACIÓN**. La cláusula 33.10 del convenio colectivo se mantendrá sin cambios según está contenido en el convenio colectivo expirado en 31 de diciembre de 2020, incorporándose a la presente convención colectiva así:

SECCIÓN 33.10 - PERÍODOS DE NEGOCIACIÓN

Cualquier período de negociación aquí establecido podrá ser adelantado, siempre que el período anterior concluya antes del tiempo máximo estipulado.

Los días de preparación, revisión o negociación que resulten un día no hábil, se repondrán con otro día hábil (ejemplo: día de fiesta nacional, duelo, etc.).

a. Preparación y revisión de las propuestas: Se otorgará un bloque máximo de 1,440 horas (9 semanas) de tiempo de representación para los 4 representantes que designe EL SINDICATO, para preparar y revisar las propuestas del nuevo Convenio Colectivo.

Este tiempo será utilizado de la siguiente manera:

(1) Preparación de propuestas: Se designará un tiempo máximo de siete (7) semanas para la preparación de dichas propuestas contadas a partir de los 30 días definidos en la Sección 3.03.

(2) Revisión de las propuestas: Se designará un tiempo total de dos (2) semanas para la revisión de las propuestas, contados a partir del siguiente día hábil después de realizar el intercambio de las propuestas.

b. Primer período de negociaciones: Se negociará durante un primer período que tendrá una duración máxima de dieciocho (18) semanas efectivas. Durante este período se negociará el cien por ciento (100%) de las propuestas presentadas.

Cuando dentro del primer período de negociación de dieciocho (18) semanas las partes agotan la discusión de las secciones sin lograr un acuerdo, este tema será apartado. El tema que ha sido apartado podrá ser devuelto a la mesa de negociación, cuando lo solicite una de las partes o será retomado una vez se negocien todas las secciones pendientes de las propuestas.

c. Receso: Una vez concluido el primer período básico de dieciocho (18) semanas efectivas de negociación, si todavía existen artículos o secciones pendientes por negociar o temas abordados donde no se llegaron a acuerdos, se tomará un receso de dos (2) semanas. Durante este período los negociadores permanecerán en tiempo de representación para evaluar los temas pendientes.

d. Segundo período de negociaciones: Una vez concluido este receso, las partes volverán a la mesa de negociación por un segundo período complementario, cuya vigencia pudiera durar hasta un máximo de nueve (9) semanas.

Cualquiera de las partes podrá solicitar a la JRL que asigne un facilitador para asistir en el proceso cuando exista un tema en conflicto.

El período de negociación para el nuevo convenio colectivo terminará cuando se culmine el segundo período de negociación y se resuelvan los procesos enviados a la JRL.

Todos los negociadores regresarán a sus puestos de trabajo regular mientras dure el período de los procesos antes señalados, sin embargo, la ACP proporcionará a los negociadores de UIM el tiempo oficial necesario para llevar estos procesos.

18. SECCIÓN 33.17 ASISTENCIA A LAS SESIONES DE NEGOCIACIÓN. La cláusula 33.17 del convenio colectivo se mantendrá sin cambios, según está contenido en el convenio colectivo expirado en 31 de diciembre de 2020, incorporándose a la presente convención colectiva así:

SECCIÓN 33.17 - ASISTENCIA A LAS SESIONES DE NEGOCIACIÓN

La asistencia a las sesiones de negociación estará restringida a los miembros de los equipos negociadores, a los observadores autorizados, expertos o peritos, mediadores o facilitadores invitados.

EXPERTOS y PERITOS:

Cuando una de las partes considere, con previo aviso de por lo menos en la sesión de negociación anterior y determina que se necesita la ilustración por parte de expertos o peritos idóneos, la parte interesada gestionará la presencia de estos, para la ilustración de la sala. Las partes podrán preguntar y repreguntar a su discreción sobre el tema en discusión.

Cualquiera de las partes podrá gestionar inter-institucionalmente la presencia de un perito o experto idóneo.

A los peritos o expertos idóneos no se les considerará como miembros de ningún equipo negociador. Los peritos o expertos no podrán fungir como observadores o negociadores en el mismo día y deberán retirarse del recinto de negociación una vez concluida su participación.

Un perito o experto idóneo gestionado por una de las partes, que sea empleado de la ACP, podrá asistir a las sesiones de negociación, o de ser necesario, podrá ser visitado por el equipo negociador en su lugar de trabajo. Esta asistencia a la reunión de negociación o visita al sitio de trabajo, se dará durante las horas laborales regulares del perito o experto en cuestión. La asistencia a las reuniones de negociación, de empleados de la ACP en calidad de expertos o peritos, estará condicionada a las necesidades y requisitos operacionales y administrativos de la ACP. De no poderse presentar el perito o experto, el tema en mención será pospuesto hasta que el mismo ilustre la sala.

19. SECCIÓN 16.01 ASIGNACIÓN DEL SOBRETIEMPO. La cláusula 16.01 del convenio colectivo se mantendrá sin cambios según está contenido en el convenio colectivo expirado en 31 de diciembre de 2020, incorporándose a la presente convención colectiva así:

SECCIÓN 16.01 - ASIGNACIÓN DEL SOBRETIEMPO

a. Definición: Las horas extraordinarias, comúnmente denominadas sobretiempo, es el trabajo (ejemplo: tareas asignadas) desempeñado en exceso después de las ocho

(8) horas normales del día o del exceso de cuarenta (40) horas en la semana administrativa de trabajo.

b. Las asignaciones de sobretiempo serán hechas basadas en las necesidades de la ACP, tomando en consideración las clasificaciones de los trabajadores, las asignaciones laborales, las habilidades y las calificaciones. El Gerente o la Persona Autorizada por la ACP deberá aprobar cualquier tipo de sobretiempo con anticipación. El pago del sobretiempo que no haya sido aprobado con anticipación por el Gerente o la Persona Autorizada podrá ser denegado. El trabajador no está obligado a trabajar un sobretiempo que no haya sido aprobado por el Gerente o la Persona Autorizada. El sobretiempo será pagado a la tasa de sobretiempo apropiada, de conformidad con la Ley y Reglamentos de pago pertinentes.

c. En ocasiones excepcionales se podrá trabajar más de 12 horas diarias, pero sin exceder dieciséis (16) horas, ya que se compromete la seguridad del personal. La ACP debe hacer los arreglos necesarios para relevar al trabajador antes de cumplir las dieciséis (16) horas de trabajo. De no lograr la ACP cumplir con este acuerdo, el trabajador tendrá derecho a una bonificación de dos (2) horas básicas del turno que está laborando. Se exceptúa del pago de la bonificación cuando la ACP haya cumplido con el procedimiento y no pudo obtener un relevo, siempre que la situación fuera creada por la ausencia de un trabajador.

d. Si una asignación de sobretiempo no programada es cancelada por razones operativas y el trabajador se presenta, este recibirá una compensación equivalente de la siguiente manera:

Cuatro (4) horas extraordinarias por cada llamada en un día libre.

Nota: El sobretiempo programado es aquel que se asigna en los horarios de la semana laboral y este se distribuirá de acuerdo al procedimiento establecido en la Sección 16.03.

20. SECCIÓN 40.03 FIN DE SEMANA LARGO (LONG WEEKEND). La cláusula 40.03 no será incorporada a la convención colectiva.

21. SECCIÓN 17.04 ACCIONES DISCIPLINARIAS INFORMALES. La cláusula 17.04 será incorporada a la convención colectiva de la siguiente forma:

SECCIÓN 17.04 - ACCIONES DISCIPLINARIAS INFORMALES

a. Una amonestación verbal consiste de una reunión personal y privada entre un supervisor y un trabajador para propósitos de producir un cambio deseado en el desempeño o conducta del trabajador creándole conciencia sobre sus deficiencias y su comportamiento indeseable, explicándole lo que se espera de él, y ofreciéndole una oportunidad para mejorar. Esta es la medida disciplinaria menos severa, no establece un formato y tiene un alto grado de flexibilidad.

Una amonestación verbal puede ser documentada mediante un reporte breve y escrito por el supervisor, en donde se relatan los hechos. En caso de ser documentada, la misma no se incluirá en el archivo personal oficial del trabajador y se le proporcionará una copia de la misma al trabajador cuando éste lo solicite. El supervisor podrá archivar la amonestación verbal por un período que no exceda doce (12) meses, y después de dicho tiempo, será desechada y no se hará referencia a ella para futuros casos.

b. Una amonestación verbal no será impedimento para una medida disciplinaria formal subsecuente sobre el mismo incidente, si al revisar el mismo, se encuentran elementos que lo agravan y se determina que hay necesidad de aplicar otras acciones.

c. Una amonestación verbal será emitida dentro de cuatro (4) días laborables de cometida la falta o dentro de cuatro días laborables de que el supervisor haya tenido conocimiento de la falta. Si el trabajador se encuentra ausente, los cuatro (4) días se computarán a partir del primer día que se presente a laborar.

d. Al amonestar verbalmente al empleado, el supervisor le informará lo siguiente:

- (1) Que se le está amonestando verbalmente;
- (2) La razón o razones por las cuales se le está amonestando;

- (3) La acción correctiva que debe tomar el empleado para evitar su reincidencia en la falta;
- (4) La disponibilidad de cualquier consejo, ayuda o asesoría que el empleado requiera;
- (5) La disponibilidad de algún adiestramiento o ayuda médica.

e. Una amonestación verbal no se contará como la ocurrencia de una falta dentro del contexto de la Lista de Faltas y Sanciones.

f. La amonestación verbal es una acción disciplinaria informal y no admite el recurso de apelación. Sin embargo, se podrá utilizar el "Procedimiento Negociado de Quejas", si no se cumple con el procedimiento acordado en esta Sección.

22. SECCIÓN 33.05 EQUIPO NEGOCIADOR. La cláusula 33.05 no será incorporada a la convención colectiva.

23. SECCIÓN 26.01 GENERAL. La cláusula 26.01 del convenio colectivo se mantendrá sin cambios según está contenido en el convenio colectivo expirado en 31 de diciembre de 2020, incorporándose a la presente convención colectiva así:

SECCIÓN 26.01 - GENERAL

El proceso de reducción de personal se apegará a lo establecido en el Reglamento de Administración de Personal (RAP), este convenio colectivo y el Manual de Personal de la ACP acorde a lo estipulado en el Artículo 1 de este convenio colectivo.

Una reducción de personal sólo se efectuará por falta de trabajo, falta de fondos o reorganización.

En una reducción de personal, la Administración determinará las posiciones requeridas y su ubicación, así como cuáles deben ser ocupadas, abolidas o permanecer vacantes.

Las normas de reducción de personal se aplican a los trabajadores permanentes, de conformidad a lo establecido en este Artículo y el Manual de Personal de la ACP acorde a lo estipulado en el Artículo 1 de este Convenio Colectivo.

24. SECCIÓN 19.02 DEFINICIONES. La cláusula 19.02 será incorporada a la convención colectiva de la siguiente forma:

SECCIÓN 19.02 - DEFINICIONES

Queja: Es cualquier reclamo por parte de:

a) Cualquier trabajador de la Unidad Negociadora con respecto a cualquier asunto que tenga que ver con su trabajo.

b) El SINDICATO con respecto a cualquier asunto relativo al empleo de cualquier trabajador.

c) Cualquier trabajador de la Unidad Negociadora, EL SINDICATO o la ACP con respecto a:

(1) El efecto o interpretación errónea o reclamo de violación de este convenio.

(2) Cualquier reclamo de violación, de mala interpretación o de aplicación errónea de la Ley Orgánica, de cualquiera norma o reglamento que afecte las condiciones de empleo.

Queja informal: Queja presentada por medio verbal o escrito ante el supervisor inmediato correspondiente que se encuentre en la cadena de mando bajo el vicepresidente ejecutivo y que tenga competencia para responder la queja.

Queja formal: Queja presentada por escrito ante el Vicepresidente Ejecutivo por intermedio del Gerente Ejecutivo de la división.

Queja institucional: Es cualquiera queja de la ACP o de EL SINDICATO sobre algún asunto que les afecte como institución. Un ejemplo de ello incluye una queja de EL SINDICATO, sobre un supuesto cambio unilateral por parte de la ACP de una condición de empleo negociable que afecte a los trabajadores de la Unidad Negociadora, o una supuesta falta por parte de la administración en darle a EL SINDICATO la oportunidad de estar representada en una discusión formal, tal y como

se establece a continuación: A un representante exclusivo de la Unidad Negociadora en la ACP se le dará la oportunidad a ser representado en cualquier discusión formal entre uno o más representantes de la ACP y uno o más empleados de la unidad o sus representantes, sobre una queja o cualquiera política de personal o práctica u otra condición general de empleo.

25. SECCIÓN 20.05 SERVICIO DE MENSAJERÍA INTERNA. La cláusula 20.05 será incorporada a la convención colectiva de la siguiente forma:

SECCIÓN 20.05 - SERVICIO DE MENSAJERÍA INTERNA

El Sindicato podrá utilizar el servicio de mensajería de la ACP para enviar y recibir correspondencia oficial entre la oficina local de EL SINDICATO y la ACP.

26. SECCIÓN 19.12 ETAPAS DE TRAMITACIÓN DE CASOS DE QUEJAS. En la cláusula 19.12 la redacción quedará como *roll-over*, quedando de la siguiente forma:

SECCIÓN 19.12 - ETAPAS DE TRAMITACIÓN DE CASOS DE QUEJAS

a. Casos de Quejas por Medidas Disciplinarias:

(1) Un trabajador, o su representante de EL SINDICATO debidamente designado, podrá presentar por escrito su caso de queja por medidas disciplinarias al vicepresidente ejecutivo correspondiente, o persona encargada, dentro de un período de veinte (20) días calendario después de recibir la decisión. Las medidas disciplinarias tomadas por mala conducta fuera del trabajo podrán ser motivo de tramitación de queja, utilizando estos límites de tiempo ante el vicepresidente ejecutivo de Recursos Humanos, por intermedio del vicepresidente correspondiente.

(2) El vicepresidente ejecutivo o la persona encargada deberá emitir una decisión por escrito al trabajador o su representante de EL SINDICATO, dentro de un período de treinta (30) días calendario después de la fecha en que se recibió tal queja.

(3) EL SINDICATO podrá referir el asunto a arbitraje dentro de un período de treinta (30) días calendario a partir del día en que se reciba la decisión, de acuerdo con la Parte B (Arbitraje) de este Artículo.

b. Casos de Quejas por Medidas Adversas:

(1) Un trabajador, o su representante de EL SINDICATO debidamente designado, podrá presentar su caso de queja por medidas adversas por escrito al Administrador dentro de un período de veinte (20) días calendario después de la fecha en que entra en efecto la medida adversa.

(2) El trabajador o su representante deberá recibir una contestación por escrito dentro de un período de treinta (30) días calendario después de la fecha en que la persona encargada recibió la queja.

(3) EL SINDICATO podrá referir el asunto a arbitraje dentro de un período de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de la decisión, de acuerdo con la Parte B (ARBITRAJE) de este Artículo.

c. Otros Casos de Quejas de los trabajadores:

(1) Una queja informal relacionada con un hecho o incidente en particular debe iniciarse dentro de un plazo de veinte (20) días calendario a partir de:

- (a) la fecha en que ocurrió el hecho o incidente, o
- (b) la fecha en la que el quejoso se dio cuenta.
- (c) la fecha en que el quejoso razonablemente debió tener conocimiento del hecho o incidente.

El supervisor debe responder dentro de 14 días calendario a partir de recibida la queja informal. Una vez recibida la decisión escrita del supervisor, el trabajador podrá presentar una queja formal al vicepresidente ejecutivo del quejoso, a través de su gerente ejecutivo dentro de 14 días calendario a partir de la decisión por escrito del supervisor. Si el supervisor no responde dentro de 14 días calendario a partir de recibida la queja informal, el trabajador podrá, dentro de los siguientes noventa (90) días, presentar la queja formal al vicepresidente ejecutivo del quejoso, a través de su gerente ejecutivo.

(2) Cuando una queja involucra un asunto que está fuera de la esfera de competencia de la vicepresidencia en donde trabaja el quejoso, el caso se puede remitir por escrito directamente al vicepresidente ejecutivo apropiado o al jefe de la unidad independiente a través del gerente ejecutivo del quejoso.

(3) Una decisión por escrito será proporcionada al quejoso o a su representante debidamente designado, dentro de un período de treinta (30) días calendario después de que la persona correspondiente de la ACP haya recibido la queja. Sin embargo, cuando se alega discriminación basada en raza, color, religión, sexo, nacionalidad, edad, condición de discapacitado o ciudadanía, se añadirán treinta (30) días calendario más al período para responder permitiéndole suficiente tiempo a la Administración para que lleve a cabo una investigación sobre el supuesto caso de discriminación.

(4) EL SINDICATO podrá referir a arbitraje cualquier caso de queja formal no resuelto a satisfacción del quejoso en esta etapa dentro de un plazo de treinta (30) días calendario después de la expedición de la decisión escrita de la persona encargada de la ACP, de acuerdo con la Parte B (ARBITRAJE) de este Artículo.

d. Quejas Institucionales. Las partes harán un esfuerzo en conjunto para tratar de resolver las quejas institucionales informalmente. Las quejas que no se puedan resolver después de un intento informal podrán ser sometidas por escrito a EL SINDICATO, en caso de ser iniciadas por la ACP, o al vicepresidente ejecutivo correspondiente (o funcionario similar), en caso de ser iniciada por EL SINDICATO. Las quejas en esta etapa deben ser presentadas dentro de un período de veinte (20) días calendario a partir de la decisión de la persona encargada en la etapa informal. En caso de no recibirse respuesta, la queja formal podrá ser presentada en cualquier momento después de treinta (30) días (pero en ningún caso después de sesenta (60) días) después de la fecha en que se presentó el caso de queja a la persona encargada en la etapa informal). Los representantes de las dos partes se reunirán dentro de un período de catorce (14) días calendario, desde la fecha en que se recibió el caso de queja por escrito para discutirlo y tratar de resolverlo. La parte que es objeto de la queja entregará una decisión final por escrito dentro de un período de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de esta reunión inicial. Si la decisión es emitida de forma oportuna, pero no satisfactoria, la parte quejosa podrá, dentro de un período de treinta (30) días después de haber recibido la decisión, someter el asunto a arbitraje de conformidad con la Parte B (ARBITRAJE) de este Artículo.

27. SECCIÓN 17.10 PROCEDIMIENTO PARA LAS ACCIONES DISCIPLINARIAS.

La cláusula 17.10 será incorporada a la convención colectiva de la siguiente forma:

SECCIÓN 17.10 - PROCEDIMIENTO PARA LAS ACCIONES DISCIPLINARIAS

Las acciones disciplinarias formales cumplirán con el siguiente procedimiento:

a. Reprimenda Escrita. La reprimenda escrita incluirá:

- 1) La(s) falta(s) específica(s) por la(s) cual(es) se está reprimiendo al trabajador.
- 2) Una declaración específica y detallada de las razones por la que se emitió la reprimenda escrita, incluyendo la hora(s), lugar(es) e incidentes que se usan como base para la reprimenda.
- 3) Una declaración que explique que se les ha dado plena consideración a los factores del Artículo 160 del Reglamento de Administración de Personal (Factores Douglas), el análisis de los factores y todos los hechos presentados, incluyendo cualquiera explicación por parte del trabajador y/o el representante del Sindicato.
- 4) Una declaración que conste que el trabajador puede objetar/apelar la reprimenda ante el vicepresidente respectivo, siguiendo el procedimiento negociado de tramitación de casos de quejas en un plazo no mayor de veinte (20) días calendario después de la fecha en que recibió la reprimenda. El vicepresidente respectivo emitirá su decisión en un término no mayor de treinta (30) días calendario a partir de la objeción/apelación a los cargos de la reprimenda.
- 5) Una declaración en la que conste que una copia de la reprimenda se incluirá en el expediente de personal del trabajador por el período de caducidad, la cual será removida en su momento, a solicitud del trabajador.

b) Suspensión de Catorce (14) Días Calendario o Menos. El trabajador en contra de quien se ha propuesto una suspensión por catorce (14) días calendario o menos recibirá una nota escrita detallada y específica, explicando las razones de la medida. Las pruebas que sustentan la acción disciplinaria se entregarán junto con la propuesta.

(1) Sujeto a las disposiciones del numeral 3 de este literal b, y de conformidad con la ley que rige la divulgación de información, el material sobre el cual se basa la suspensión propuesta se le adjuntará a la propuesta.

(2) En caso de una propuesta de suspensión por catorce (14) días calendario o menos, el trabajador o su representante examinarán las pruebas que sustentan la acción disciplinaria propuesta y responderá a los cargos en forma verbal o escrita, dentro de los primeros veinte (20) días calendario, y presentará declaraciones juradas u otras pruebas al oficial que expide la notificación de la propuesta.

(3) La información médica que no puede divulgarse a un trabajador no podrá ser usada para sustentar las razones de la medida disciplinaria propuesta.

4) El oficial que expide la notificación emitirá su decisión en un término no mayor de treinta (30) días calendario a partir de la respuesta a los cargos de la propuesta de suspensión, salvo en aquellos casos en que el trabajador o su representante presenten nuevas pruebas durante la respuesta oral y/o escrita que ameriten una investigación adicional, en tal caso, el oficial tendrá un término no mayor de treinta (30) días calendario adicionales para emitir su decisión.

(5) La sanción entrará en vigor en un plazo no antes de quince (15) días calendario después de la fecha en que se reciba la notificación de la decisión.

(6) El trabajador o su representante podrán objetar/apelar siguiendo el procedimiento negociado de tramitación de casos de queja dentro de un plazo de veinte (20) días calendario ante el vicepresidente ejecutivo donde labora el trabajador sancionado, después del primer día de la suspensión.

(7) El vicepresidente respectivo donde labora el trabajador sancionado deberá emitir una decisión por escrito al trabajador o su representante del Sindicato, dentro de un período de treinta (30) días calendario después de la fecha en que se recibió la objeción.

8) El trabajador o su representante podrá apelar, dentro de un plazo de treinta (30) días calendario, ante el subadministrador después de la respuesta del vicepresidente respectivo.

9) El subadministrador deberá emitir una decisión por escrito al trabajador o su representante del Sindicato, dentro de un período de treinta (30) días calendario después de la fecha en que se recibió la apelación de la acción disciplinaria.

10) El Sindicato podrá referir el asunto a arbitraje dentro de un período de treinta (30) días calendario a partir del día en que se reciba la respuesta por parte del vicepresidente ejecutivo o del subadministrador, de acuerdo con la Parte B (Arbitraje) del Artículo 19 de este convenio colectivo.

11) Si el trabajador o su representante no cumple con alguno de los términos de tiempo bajo esta Sección, la suspensión se mantiene.

c) Contenido de la Notificación de una Propuesta de Suspensión. Una notificación sobre una propuesta de suspensión contendrá:

(1) La falta o faltas específicas por las cuales se está proponiendo la suspensión del trabajador.

(2) Una declaración específica y detallada dando la razón o razones para la suspensión propuesta, incluyendo dónde, cuándo y cómo fue cometida la falta, la(s) hora(s), lugar(es) o incidente(s).

(3) Una declaración de que, de tomarse la medida propuesta, la misma entrará en vigor en un plazo no antes de quince (15) días después de la fecha en que se reciba la notificación de la decisión de la acción disciplinaria.

(4) Una declaración de que dentro de los primeros veinte (20) días calendario del período de notificación, el trabajador y/o su representante del Sindicato podrá, de conformidad con la reglamentación y los procedimientos pertinentes que rigen la divulgación de información, revisar las pruebas usadas para sustentar las razones detalladas en la notificación, y presentar al supervisor o gerente que expide la notificación una respuesta verbal o escrita respondiendo a los cargos, junto con testimonios o declaraciones de apoyo y/o nombre de testigos u otras pruebas.

(5) Una declaración de que se considerará plenamente cualquier respuesta que presente el trabajador y/o su representante del Sindicato.

6) El análisis de los factores del Artículo 160 del Administración de Reglamento de Personal (Factores Douglas).

d. Aviso de Suspensión. Un aviso de suspensión contendrá:

(1) Una declaración de que se le dio plena consideración a todos los hechos presentados, incluyendo la respuesta del trabajador y/o representante del Sindicato, en caso de haberse dado dicha respuesta.

(2) La decisión informándole al trabajador la(s) razón(es) en que se basa la misma.

(3) La fecha en que entrará en vigencia la suspensión.

(4) Una declaración de que el trabajador puede objetar la decisión siguiendo el procedimiento negociado de tramitación de casos de quejas dentro de un plazo de veinte (20) días calendario después del primer día de la suspensión.

(5) Una declaración de que una copia de la suspensión propuesta, de la contestación por escrito, de haberse dado, y del aviso de suspensión, se colocarán en el Expediente Oficial de Personal y allí permanecerán permanentemente, a menos que la ACP cancele la suspensión o se ordene su remoción mediante un fallo de arbitraje sustentado.

28. SECCIÓN 31.01 OPERACIONES DE TURNO/GUARDIA. En la cláusula 31.01 la redacción quedará como *roll-over*, quedando de la siguiente forma:

SECCIÓN 31.01 - OPERACIONES DE TURNO/GUARDIA

El establecimiento de semanas de trabajo y la programación de guardias permanentes de los ingenieros de máquina que trabajan turnos será reglamentado por el Capítulo VIII del Reglamento de Administración de Personal, esta convención colectiva y el Manual de Personal.

a. Definiciones.

(1) Un turno: Se define como una jornada de trabajo de un mínimo de ocho (8) horas dentro de un período de veinticuatro (24) horas, en unidades donde la semana de trabajo básica de los trabajadores podría ser objeto de variaciones en intervalos más o menos regulares.

(2) Jornada de Tiempo Completo por exigencias operacionales: La jornada de tiempo completo consta de ocho (8) horas diarias, cuarenta (40) horas semanales, en la semana administrativa de trabajo. La semana administrativa comienza el domingo a las 0000 horas y termina el día sábado a las 2400 horas. Esta debe tener dos (2) días libres consecutivos, excepto cuando los días libres sean domingo y sábado en diferentes semanas administrativas pero que resultan ser días consecutivos.

(3) Guardias permanentes: Asignación de un trabajador a una rotación de turnos específicos, que siga una secuencia uniforme en la rotación durante un período de tiempo, de forma tal que éste tenga la oportunidad de trabajar todos los turnos rotativos, y así disfrutar una vida familiar digna adaptada a su realidad laboral.

(4) Rotación: Secuencia uniforme y repetitiva de cambios de turnos.

(5) Las jornadas y los turnos de trabajo se fijarán de modo que no causen variaciones indebidas en el número de horas destinadas por los trabajadores al descanso, comida y vida familiar. Los turnos serán dados en la medida en

que la operación lo permita, de una manera fija a cada trabajador, de manera que este rote de una forma estable y pueda programar su tiempo de ocio.

(6) El tiempo de descanso mínimo entre turno y turno será, por lo regular, de ocho (8) horas. Por motivos extraordinarios debido a la carga de trabajo, este tiempo de descanso no podrá ser menor de ocho (8) horas. Si, por algún motivo, este tiempo es menor de ocho (8) horas, se pagará un recargo adicional del diez por ciento (10%) del salario base del trabajador aplicable a todas las horas del turno subsiguiente.

(7) Los trabajadores de la Unidad Negociadora que trabajen turnos y tengan que entregar su guardia o hacer relevo, tendrán un tiempo de hasta diez (10) minutos para realizar el cambio de guardia. De necesitar más tiempo por razones fuera de lo normal, éste podrá extenderse y justificar el tiempo adicional.

b. Notificación por adelantado de los horarios semanales de trabajo. La notificación por adelantado de los horarios de trabajo de la semana básica para los ingenieros de máquina que trabajan en operación de turnos rotativos, deberá ser dada a dichos trabajadores en sus apartados postales. Además, serán colocados en tableros de información, por lo menos una semana de cada semana administrativa de trabajo. Se podrá notificar la versión final de los horarios de la semana básica de trabajo, con un mínimo de setenta y dos (72) horas de anticipación, cuando hubiese cambios que no pudieron ser previstos.

c. El cambio de horarios de trabajo semanal después de que los horarios de la semana básica de trabajo hayan sido establecidos y anunciados.

(1) La naturaleza del trabajo en las operaciones de turno a las cuales están asignados los ingenieros de máquina, a menudo requiere que se adapten a eventos que son impredecibles. En esas circunstancias, cuando existan condiciones, las cuales no pudieron ser previstas, y al momento en que los horarios finales de la semana de trabajo fueron establecidos y anunciados, el supervisor autorizado podrá aprobar los cambios en los horarios de la semana laboral básica. Dicha notificación podrá ser dada después que haya comenzado la semana de trabajo administrativa. Sin embargo, se les dará a los trabajadores la mayor antelación posible en la notificación de esos cambios, tal y como lo permitan las circunstancias. Las horas trabajadas por el trabajador estarán registradas en la columna de pago básico del turno apropiado, de conformidad con la Sección 27.12 (b) de este convenio.

(2) Para los efectos de esta Sección, no se considerarán como eventos impredecibles los siguientes:

- (a) La ausencia de un trabajador por enfermedad o emergencia personal (vacaciones no programadas).
- (b) Vacaciones de otro trabajador (vacaciones programadas).
- (c) Un error administrativo.

(3) Si después de que los horarios finales de la semana básica de trabajo han sido establecidos y anunciados, y se le hace un cambio a un trabajador con menos de setenta y dos (72) horas de notificación, el primer turno que trabaje el trabajador fuera del horario básico que ha sido anunciado de forma final será pagado de la siguiente forma:

- (a) Al trabajador se le pagará a la rata aplicable por todas las horas trabajadas en el nuevo turno.
- (b) Al trabajador también se le pagará cuatro (4) horas adicionales a la rata básica de pago, siempre que él haya trabajado el nuevo turno.
- (c) La disposición para el pago adicional en las circunstancias descritas en el punto (b) anterior es aplicable solamente al primer turno del horario que ha sido cambiado, aunque se cambie el horario de la semana básica de trabajo.

(4) Los cambios de turnos entre los trabajadores de la Unidad Negociadora estarán regidos de la siguiente manera:

- (a) Bajo el consentimiento del supervisor, se les permitirá a los trabajadores cambiar de turno con el consentimiento mutuo de los trabajadores interesados; el supervisor no autorizará cambios si estos generan costos adicionales en la

operación; no se pagarán compensaciones de poco descanso y cambio de turno con menos de setenta y dos (72) horas cuando estos sean solicitados por el trabajador. Se le pagará al trabajador que esté físicamente en esa guardia, el diferencial de turno que aplique.

(b) Las asignaciones de turnos serán rotadas. La asignación de trabajadores a los turnos rotativos deberá ser hecha de forma equitativa para que todos los trabajadores que desempeñan funciones similares tengan una oportunidad justa de trabajar todos los turnos rotativos. A solicitud de los trabajadores, se considerará una asignación para trabajar turnos específicos.

d. Días No Programados para Trabajar. La ACP programará las guardias de los ingenieros de máquina de forma tal que no separe sus días no programados para trabajar. Sin embargo, cuando se separen los días no programados para trabajar, se pagará una compensación de cuatro (4) horas a la tasa básica de pago. Si se separan los días no programados para trabajar con menos de setenta y dos (72) horas de notificación, solamente se cobrará la compensación mencionada en la Sección 31.01(c) (3) y no se podrá cobrar la compensación por la separación de los días no programados para trabajar.

e. Turnos Divididos. La ACP hará un esfuerzo por mantener los turnos divididos en un mínimo. Los turnos divididos son aquellos que son interrumpidos por una (1) hora para comer u otras razones. El concepto de turnos divididos no aplicará para los trabajadores de la unidad negociadora que trabajan turnos o los que trabajan a bordo de los equipos flotantes, salvo aquellos ingenieros en la División de Dragado que trabajan de lunes a viernes de 7 a.m. a 3:30 p.m. con media hora de almuerzo.

f. Turnos que se traslapan. Se utilizarán turnos que se traslapan cuando sean autorizados por el vicepresidente Ejecutivo de Operaciones y se determine que dicho traslape de asignaciones es necesario para proporcionar la debida continuidad de un trabajo que esté en progreso.

(1) Para los efectos de este contrato, los turnos rotativos de tres guardias en la Sección de OPMM son:

- (a) 0800-1600
- (b) 1600-2400
- (c) 2400-0800

(2) Para los efectos de este contrato, los turnos rotativos de dos guardias en la Sección de OPMM son los siguientes:

- (a) 0700-1500
- (b) 1500-2300
- (c) 0500-1300
- (d) 1300-2100

(3) Para los efectos de este contrato, los turnos de relevo para OPMM-PAC son los siguientes:

- (a) Domingo: Día libre
- (b) Lunes: 1600-2400
- (c) Martes: 1300-2100
- (d) Miércoles: 0800-1600
- (e) Jueves: 0800-1600
- (f) Viernes: 0000-0800
- (g) Sábado: Día libre

(4) Para los efectos de este contrato los turnos de relevo para OPMM-ATL son los siguientes:

Primer turno relevo:

- (a) Domingo: Día libre
- (b) Lunes: 1600-2400
- (c) Martes: 0800-1600
- (d) Miércoles: 0800-1600
- (e) Jueves: 0800-1600
- (f) Viernes: 0000-0800
- (g) Sábado: Día libre.

Segundo turno relevo:

- (a) Domingo: Día libre
- (b) Lunes: 1600-2400
- (c) Martes: 0800-1600
- (d) Miércoles: 0800-1600
- (e) Jueves: 0800-1600
- (f) Viernes: 0800-1600
- (g) Sábado: Día libre

(5) Cualquier otro turno que la ACP desee implementar tendrá que ser negociado con EL SINDICATO, según lo pactado en el Artículo 4 de este convenio.

29. SECCIÓN 33.18 SALARIOS, REMUNERACIONES. En la cláusula 33.18 la redacción quedará como *roll-over*, quedando de la siguiente forma:

SECCIÓN 33.18 - SALARIOS, REMUNERACIONES

Durante el proceso de negociación del Convenio Colectivo los trabajadores del equipo negociador mantendrán las siguientes condiciones a las que tuviesen derechos, si no desempeñasen las actividades de negociación:

Las evaluaciones de desempeño anual de los trabajadores del equipo negociador serán el resultado promedio aritmético de las tres (3) últimas evaluaciones. La evaluación S (Completamente Satisfactorio) tendrá un valor de 1; la evaluación E (Superior) tendrá un valor de 2; la evaluación O (Sobresaliente) tendrá un valor de 3; la evaluación N (Necesita Mejorar); y U (No Satisfactorio) tendrán un valor de cero. Este concepto se mantendrá mientras no existan premios o reconocimientos asociados con la evaluación de desempeño.

Fundamento de Derecho: Artículos 2, 102, 108, 113, 114 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal; Convención Colectiva de la Unidad Negociadora de los Ingenieros Marinos; Reglamento de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá; Reglamento de Resolución de Estancamiento en las Negociaciones, de la Junta de Relaciones Laborales, Reglamento General de Procedimiento de la Junta de Relaciones Laborales.

Notifíquese y cúmplase,

Ivonne Durán Rodríguez
Miembro Ponente

Lina A. Boza A.
Miembro

Manuel Cupas Fernández
Miembro

Nedelka Navas Reyes
Miembro

Fernando A. Solórzano A.
Miembro

Magdalena Carrera Ledezma
Secretaria Judicial