JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, ocho (8) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

DECISIÓN N°12/2024

POR EL CUAL SE RESUELVE ESTANCAMIENTO EN LAS NEGOCIACIONES DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA ENTRE LA UNIDAD NEGOCIADORA DE CAPITANES Y OFICIALES DE CUBIERTA (UCOC) Y LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMA (ACP)
EST-01/23 (Acumulado)

I. ANTECEDENTES.

El capitán Daniel Camazón, Secretario General de la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta (en adelante UCOC), presentó ante la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante JRL) los días treinta y uno (31) de marzo y cinco (5) de abril de dos mil veintitrés (2023), solicitudes para resolver estancamientos en las negociaciones del Convenio Colectivo de la Unidad Negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta a suscribirse con la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante ACP), indicando que las negociaciones de la nueva convención colectiva llevan más de tres (3) años y múltiples sesiones de mediación ordenadas por la JRL, sin que las partes puedan llegar a un acuerdo, pese a sus esfuerzos.

Estas solicitudes de resolución de estancamiento fueron identificadas así:

1. **EST-01/23:** ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO Y DESIGNACIÓN DE LA UNIDAD NEGOCIADORA.
2. **EST-02/23:** ARTÍCULO 2. VIGENCIA, IMPLEMENTACIÓN Y DURACIÓN DE LA CONVENCIÓN.
3. **EST-03/23:** ARTÍCULO 3. DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR.
4. **EST-04/23:** ARTÍCULO 4. DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DEL RE.
5. **EST-05/23:** ARTÍCULO 5. DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DE LA UNIDAD NEGOCIADORA.
6. **EST-06/23:** ARTÍCULO 6. REPRESENTANTES SINDICALES Y TIEMPO DE REPRESENTACIÓN.
7. **EST-07/23:** ARTÍCULO 7. ACCIONES DISCIPLINARIAS.
8. **EST-08/23:** ARTÍCULO 8. MEDIDAS ADVERSAS.
9. **EST-09/23:** ARTÍCULO 9. PROCEDIMIENTO NEGOCIADO DE TRAMITACIÓN DE QUEJAS Y ARBITRAJE.
10. **EST-10/23:** ARTÍCULO 10. DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES.
11. **EST-11/23:** ARTÍCULO 11. NEGOCIACIÓN.
12. **EST-12/23:** ARTÍCULO 12. SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.
13. **EST-13/23:** ARTÍCULO 13. REGLAS BÁSICAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
14. **EST-14/23:** ARTÍCULO 14. CAPACITACIÓN Y GESTIÓN DE TALENTOS.
15. **EST-15/23:** ARTÍCULO 15. HORAS EXTRAORDINARIAS.
16. **EST-16/23:** ARTÍCULO 16. DEDUCCIONES Y PAGOS.
17. **EST-17/23:** ARTÍCULO 17. ESTÁNDARES DE CALIFICACIÓN PROFESIONAL Y DESCRIPCIONES DE PUESTO.
18. **EST-18/23**: ARTÍCULO 18. PROCEDIMIENTOS PARA ASCENSOS BASADOS EN MÉRITOS.
19. **EST-19/23:** ARTÍCULO 19. VACACIONES, LICENCIAS Y JORNADAS DE TRABAJO.

20. **EST-20/23:** ARTÍCULO 20. BONOS.
21. **EST-21/23:** ARTÍCULO 21. CAPACIDAD PARA TRABAJAR.
22. **EST-22/23:** ARTÍCULO 22. CONSEJO DE COLABORACIÓN OBRERO-PATRONAL.
23. **EST-23/23:** ARTÍCULO 23. DISPOSICIONES VARIAS.
24. **EST-24/23:** ARTÍCULO 24. PAGO POR RELEVO.
25. **EST-25/23:** ARTÍCULO 25. PRÁCTICAS LABORALES DESLEALES.
26. **EST-26/23**: ARTÍCULO 26. CONTRATACIÓN DE SERVICIOS EXTERNOS.
27. **EST-27/23:** ARTÍCULO 27. DIFERENCIALES POR TRABAJOS PELIGROSOS O EN CONDICIONES FÍSICAS RIGUROSAS O EN CONDICIONES AMBIENTALES DIFÍCILES.
28. **EST-28/23**: ARTÍCULO 28. CANAL AMPLIADO.
29. **EST-29/23:** ARTÍCULO 30. INSTALACIONES DE USO PARA LOS MIEMBROS DE LA UNIDAD NEGOCIADORA.
30. **EST-30/23:** ARTÍCULO 31. ANTIGÜEDAD.
31. **EST-31/23**: ARTÍCULO 29. ASIGNACIONES ESPECIALES.

La JRL emitió la Resolución No. 40/2023 del 28 de abril de 2023 (fs.89-92), por la que acumuló en un expediente las solicitudes mencionadas, identificando como EST-01/23 acumulado, cuya ponencia correspondió al licenciado Fernando A. Solórzano A.

Mediante Resuelto No.68/2023 de 8 de mayo de 2023, corregido por Resolución No.45/2023 de 12 de mayo de 2023, la JRL programó reuniones preliminares con cada una de las partes, de conformidad con el Artículo 7 del Reglamento de Resolución de Estancamiento en las Negociaciones de la JRL (fs.3,438-3,439 y 3,448-3,449).

Posteriormente, mediante memorial de 19 de mayo de 2023 (fs.3,453 y ss.), la ACP solicitó la posposición de su reunión preliminar con la JRL, petición que fue denegada mediante Resuelto No.73/2023 de 19 de mayo de 2023 (f.3,455).

Las reuniones preliminares se efectuaron los días 23 de mayo de 2023 con la UCOC y 25 de mayo de 2023 con la ACP. Durante el desarrollo de estas, la JRL les brindó a las partes la oportunidad de exponer aspectos relativos al proceso de negociación y a la presentación de la solicitud de resolución de estancamiento (Cfr. fs. 5,322-5,337).

Mediante Resuelto No.76/2023 de 26 de mayo de 2023 (f.3,468), la JRL ordenó la investigación del proceso y programó audiencia con las partes para ventilar la solicitud de resolución de estancamiento. Durante la investigación del caso se recopilaron pruebas documentales y se entrevistaron a los jefes negociadores de ambas partes (fs.3,472- 3,503).

El 3 de julio de 2023 la ACP presentó a la JRL su contestación a la solicitud de resolución de estancamiento (fs.3,507-5,320).

El día 4 de julio de 2023 la UCOC solicitó a la JRL el aplazamiento de la audiencia (f.5,343); y mediante Resuelto No.89/2023 de 4 de julio de 2023 la JRL negó esta petición (fs.5,344 ss.).

El 5 de julio de 2023 se realizó la audiencia programada, en la que las partes expusieron las circunstancias del proceso de negociación colectiva y los esfuerzos para la suscripción de un nuevo convenio colectivo (fs.5,349; 5,39 ss.).

Mediante Resolución No.53/2023 de 14 de julio de 2023 la JRL declaró la existencia de un estancamiento en las negociaciones de la nueva convención colectiva entre la UCOC, como Representante Exclusivo (RE) de la Unidad Negociadora de los Capitanes y Oficiales de Cubierta y la Autoridad del Canal de Panamá (fs.5,423-5,427).

Mediante Resuelto No.95/2023 de 25 de julio de 2023 (f.5,432) se programó para el 29 de agosto de 2023 la audiencia para ventilar la solicitud de estancamiento, de conformidad con lo establecido en los artículos 12 y 13 del Reglamento de Resolución de Estancamiento en las Negociaciones, de la JRL. Esta audiencia fue reprogramada para el 5 de septiembre de 2023, mediante el Resuelto No. 99/2023 de 14 de agosto de 2023 (f.5,438).
El 22 de agosto de 2023, la ACP aportó poder conferido al licenciado Ramón E. Salazar B., como apoderado principal y el licenciado Marco Antonio Villarreal Perdomo como apoderado sustituto.

La audiencia para atender el fondo de esta solicitud se llevó a cabo los días 5 de julio, 5 de septiembre, 7 de septiembre, 11 de septiembre y del 3 al 5 de octubre de 2023 durante el acto de audiencia las partes presentaron sus alegatos iniciales y finales, asimismo, adujeron y presentaron pruebas las cuales fueron admitidas por la JRL.

Cumplidas las distintas etapas procesales, la JRL procede a resolver en el fondo la presente solicitud de resolución de estancamiento bajo las consideraciones que se exponen a continuación.

II. DE LOS HECHOS ALEGADOS.

Tanto en las solicitudes de resolución de estancamiento presentadas, como a lo largo del proceso, la UCOC se refirió a distintos aspectos que rodearon la negociación, señalando, entre otros, que iniciaron el proceso de negociación según las Reglas Básicas en agosto del año 2019, con la preparación de las propuestas de ambos equipos negociadores y presentaron su intención de negociar la convención colectiva a la ACP (fs.5,322-5,337).

Manifestó que la ACP acogió esta intención, por lo que se inició el proceso de negociación según lo pactado en el convenio colectivo (en diciembre de 2019), el cual, de acuerdo con las reglas de negociación pactadas, comprende 57 semanas, que fueron cumplidas de manera irregular, debido a la pandemia en el año 2020.

Agregó que las partes acordaron una discusión de cada artículo, tanto la parte de la ACP que presentó 26 Artículos en la propuesta original, y los 36 Artículos que presentó la UCOC. En la primera ronda se dio una amplia discusión de todos los temas, incluso se proporcionó tiempo adicional para que las partes pudieran explicar y sustentar las propuestas.

Que, para el mes de marzo de 2020, debido a la pandemia, se suspendió la negociación alrededor de 3 a 4 semanas. Después se reinició la negociación en abril de forma virtual, negociando durante media sesión al día, por las restricciones de salud en ese momento, lo que llevó a que las 57 semanas de ese período se extendieran más de lo pactado en la convención.

Que, al normalizarse la situación, las partes continuaron con las sesiones presenciales, culminando así con las 57 semanas que es el período que está establecido en la convención colectiva, terminando en enero del año 2021. En ese momento, solo se terminó la primera ronda de discusión de los temas.

Que, por acuerdo, ambas partes extendieron la negociación 3 meses más, para cerrar la convención colectiva hasta abril y, posteriormente, otras extensiones mes a mes.

Expuso que la segunda ronda de discusión de los temas se hizo más rápida, ya que ya se había expuesto motivos de manera amplia de cada artículo. Terminaron la segunda ronda e iniciaron la tercera ronda. Para iniciar la tercera ronda las partes llegaron al acuerdo de que, por cada artículo, se harían 2 intercambios por cada parte, o sea, 2 de la UCOC, 2 de la ACP. Iniciaron el proceso de intercambio de propuestas, entendiéndose que anteriormente habían tenido el intercambio de las propuestas originales, que se dio en octubre del 2019.

Que, comenzaron este intercambio y al inicio de la tercera ronda ya había terminado el período que está pactado en la convención colectiva de las 57 semanas, que por cuestiones de pandemia se vio extendido. Esto, tratando de hacer los esfuerzos para lograr acuerdo.

Se refieren también al cambio de la metodología de negociación al no estar alcanzando acuerdos y de la extensión de la negociación por 4 semanas. Debido a que no se lograron acuerdos, las partes retornaron a la metodología del intercambio de propuestas y contrapropuestas hasta el 29 de julio de 2021, fecha en que presentaron la primera solicitud de estancamiento en las negociaciones.

Manifestó UCOC que, desde el inicio de la negociación hasta el 29 de julio del 2021, hicieron solicitud a la JRL para que asistiera en la negociación, en 3 ocasiones. La JRL recibió las solicitudes, le corrieron traslado a la ACP, y la ACP en las 3 ocasiones negó la mediación.

Para la UCOC, las acciones de la ACP en la negociación constituían la forma de no negociar que tenía la contraparte, de tratar de imponer o tratar de utilizar lo que era la figura del *roll-over.*

El RE se refirió a la mediación ordenada por la JRL dentro del proceso de resolución de estancamiento presentado en primera ocasión, señalando que emplearon 50 sesiones de mediación, sin lograr acuerdo.

Que, después, en ese caso la JRL decidió que no existía estancamiento, porque debían terminar de hacer los intercambios que habían pactado las partes durante la negociación. La Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia confirmó esta decisión de la JRL.

Las partes volvieron entonces a la mesa de negociación en noviembre del 2022; y terminaron de hacer los intercambios, sin lograr acuerdos de la convención colectiva.

Según el RE, la posición de la ACP es que se dé un *roll-over* y que no atiendan los intereses de la UCOC en diferentes temas como, por ejemplo, las condiciones de empleo, de trabajo, temas que tienen que ver con normativas sobre el debido proceso en el caso de acciones disciplinarias, medidas adversas, en los temas de quejas y arbitraje, temas de horario, rotaciones, tiempos de descanso, las asignaciones del procedimiento para cómo se van a dar las asignaciones de los capitanes, entre otros.

La ACP explicó que las dos etapas de exposición de motivos, que duró casi un año, fueron innovadores en que las partes, previo a los intercambios de contrapropuestas, ventilaron cada propuesta presentada el 7 de octubre del

2019; y el propósito fue que, cuando se dieran los intercambios, todos esos temas que estaban en la propuesta, que necesitaban una corrección, se subsanaran para que cuando llegaran las contrapropuestas ya el proceso de intercambio fuera más fluido.

Que cuando se discutieron los artículos o se presentaban los artículos, indicaban que la propuesta entraba en conflicto con alguna disposición. Que para la ACP el propósito también era que cuando tuvieran los intercambios, todos esos temas de no negociabilidad que pudieran estar en una contrapropuesta, fueran atendidos.

Que cuando llegaron a la etapa de intercambios de contrapropuestas formales, las contrapropuestas venían con los mismos elementos de no negociabilidad, lo que fue advertido por la ACP, amparada en el Artículo 102 que establece las negociaciones entre la Administración y un Representante Exclusivo, siempre que no entren en conflicto con la ley.

Asimismo, señaló que el Artículo 71 del Reglamento de Relaciones Laborales (RRL) es claro en el sentido de que, si al sentir que un tema no es negociable, la contraparte no está de acuerdo, puede poner la respectiva disputa de negociabilidad. ¿Qué sucede si no la presenta? Es muda la ley con respecto a eso, porque dice "podrá". ¿Qué sucede si no lo hace? Esa era una inquietud que tenía la ACP, porque se han presentado muchos argumentos de no negociabilidad y que la UCOC no ha procedido con la respectiva solución de eso.

En cuanto a las referencias de la UCOC con relación al *roll-over,* la ACP considera que esa convención colectiva ha funcionado y por ello la propuesta original es prácticamente un *roll-over* de lo que existe hoy en día. Decir que es un *roll-over* 100% es falso, porque si la UCOC revisó la propuesta original se dará cuenta de que hay variaciones con algunas adiciones de párrafos, pero en realidad el 95% de la propuesta de la ACP era un *roll-over* de la convención colectiva.

Con relación a la duración de las negociaciones del convenio, la ACP señaló que ven un cronograma que refleja 3 años y medio que ha estado en una mesa de negociación, pero de negociación efectiva de intercambios de propuesta y contrapropuesta no llegan ni a un año; primero, por la etapa de exposición de motivos que debieron haber hecho que los intercambios fueran sumamente fluidos y hubieran terminado rápido, pero desafortunadamente los temas de disputa de negociabilidad no fueron presentados y cada vez que ACP hacía alusión a que un tema reñía con la ley, la contraparte manifestaba que no estaba de acuerdo y la propuesta venía igual.

Más adelante, la ACP sostuvo que hay artículos de igual redacción, y que la convención colectiva dice que los artículos y secciones que tengan igual redacción pueden ser acordados en acuerdos parciales, y la UCOC se negó a aceptar las secciones que tenían igual redacción. Que no se puede decir que dos secciones que tengan igual redacción están estancadas. Y menos los temas en disputa de negociabilidad tampoco se negociaron, porque les correspondía es que hicieran una propuesta negociable. Y si no estaban de acuerdo con el argumento de no negociabilidad, lo que correspondía era presentar la respectiva disputa de negociabilidad.

III. NORMAS APLICABLES.

Luego de una revisión del expediente y previo a emitir el criterio de la JRL para la resolución del estancamiento de la convención colectiva, en sus treinta (30)

artículos, creemos prudente expresar algunas consideraciones generales 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 ACP; 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...*** *(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, en 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...*

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 examinadas, aplican las reglas de negociación acordadas en la Convención Colectiva efectiva del 7 de agosto de 2016 al 6 de agosto de 2020 en el Artículo 13, y en los acuerdos suscritos por las partes.

IV. ANÁLISIS Y CRITERIO DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

A. CONSIDERACIONES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO.

Para la JRL es necesario, antes de proseguir con el análisis de los asuntos sometidos a su conocimiento, referirse a ciertas situaciones de carácter procedimental, que se relacionan con el reiterado argumento esgrimido por la ACP, en cuanto a la declaratoria de no negociabilidad de varias propuestas de negociación presentadas por la UCOC y el obstáculo que ello implica sobre la facultad de la JRL, de pronunciarse sobre algunas materias discutidas en la mesa de negociación, al no contarse con pronunciamientos de la Junta sobre la negociabilidad de temas que la ACP ha declarado no negociables.

En esencia, estos temas se refieren a propuestas o contrapropuestas presentadas por UCOC respecto a los Artículos: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 26, 27, 28, 29, 30 y 31 que se reflejan en el siguiente cuadro:

TEMAS DECLARADOS NO NEGOCIABLES POR LA ACP

ARTÍCULO 1 **RECONOCIMIENTO Y DESIGNACIÓN DE LA UNIDAD NEGOCIADORA**	
Sección 1.01 – Generalidades	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 1.02 - Reconocimiento y designación de la unidad negociadora	No negociable por el uso del término miembro - literal 1.02 (a)
ARTÍCULO 2 **VIGENCIA, IMPLEMENTACIÓN Y DURACIÓN DE LA CONVENCIÓN**	
Sección 2.01 - Vigencia de la Convención	No negociable – literal 2.01 (a)
Sección 2.02 - Duración	---
Sección 2.03 - Prácticas	---
Sección 2.04 - Memorando de Entendimiento	No negociable
Sección 2.05 - Conflictos con la ley	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 2.06 - Reapertura	

Sección 2.07 - Renovación	No negociable
Sección 2.08 - Distribución	No negociable por el uso del término miembro
Sección 2.09 - Aplicación	No negociable por el uso del término miembro
ARTÍCULO 3 **DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR**	
Sección 3.01 - Marco Normativo	No negociable por el uso del término miembro
Sección 3.02 - Derechos	---
Sección 3.03 - Responsabilidades	---
Sección 3.04 - Designados Oficiales de la Administración	---
Sección 3.05 - Normas de Desempeño Y Conducta	---
Sección 3.06 - Cumpla con la Asignación de Trabajo y Quéjese Después	---
ARTÍCULO 4 **DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DEL RE**	
Sección 4.01 - Derechos del RE	No negociable por el uso del término miembro – literales 4.01 (a); 4.01 (b.1); 4.01 (b.2); 4.01 (b.3); 4.01 (b.4); 4.01 (b.5); 4.01 (b.6), 4.01 (b.7); 4.01 (b.11); 4.01 (c.1); 4.01 (c.2).
Sección 4.02 - Normas de Desempeño y Conducta	No negociable por el uso del término miembro
Sección 4.03 – Lista de Distribución	No negociable por el uso del término miembro
Sección 4.04 – Comités	No negociable por el uso del término miembro
ARTÍCULO 5 **DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS COTIZANTES DE LA UNIDAD NEGOCIADORA**	
Sección 5.01 - Derechos básicos	No negociable
Sección 5.02 - Aplicación de derechos	No negociable por el uso del término miembro
Sección 5.03 – El derecho a solicitar representación "Weingarten"	No negociable por el uso del término miembro
Sección 5.04 - Otros derechos	No negociable por el uso del término miembro
Sección 5.05 - Conflicto de intereses	No negociable por el uso del término miembro
Sección 5.06 - Responsabilidades	No negociable. No negociable por el uso del término miembro
Sección 5.07 - Actividades comerciales fuera de las horas de trabajo	No negociable por el uso del término miembro

ARTÍCULO 6 **REPRESENTACIÓN SINDICAL**	
Sección 6.01 - Generalidades	No negociable – literal 6.01 (b)
Sección 6.02 - Reconocimiento	No negociable por el uso del término miembro – literales 6.02: (b.3), (b.7); 6.02: (b.5), (b.6).
Sección 6.03 - Actividades autorizadas de representación	No negociable – literal 6.03 (a.11). No negociable por el uso del término miembro – literales 6.03: (a.1), (a.2), (a.3) (a.4), (a.5), (a.7) y 6.03 (b).
Sección 6.04 - Asignación de deberes representantes sindicales del RE.	No negociable por el uso del término miembro.
Sección 6.05 - Tiempo de representación (permiso remunerado)	No negociable por el uso del término miembro – literal 6.05 (a)
Sección 6.06 - Notificación Al RE	---
Sección 6.07 - Procedimientos	No negociable por el uso del término miembro – literales 6.07 (c), (d), (e).
ARTÍCULO 7 **ACCIONES DISCIPLINARIAS**	
Sección 7.01 - Generalidades y definiciones	No negociable por el uso del término miembro – literales 7.01 (d) (numerales 1, 2, 3 y 4); 7.01 (e).
Sección 7.02 - Procedimiento para la aplicación de las acciones disciplinarias	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 7.03 - Notificación de la propuesta de acción disciplinaria	No negociable por el uso del término miembro.
Sección 7.04 - Notificación y decisión de las acciones disciplinarias	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 7.05 - Entrega de cartas de acciones disciplinarias	---
Sección 7.06 - Designación de representante del RE	No negociable por el uso del término miembro
Sección 7.07 - Apelaciones	No negociable por el uso del término miembro
Sección 7.08 - Renuncia al procedOmiento	No negociable por el uso del término miembro
Sección 7.09 - Propósito	No negociable por el uso del término miembro
Sección 7.10 - Procedimiento de medio alternativo	---
ARTÍCULO 8 **MEDIDAS ADVERSAS**	
Sección 8.01 - Generalidades y definiciones	No negociable por el uso del término miembro
Sección 8.02 - Fase investigativa y entrevista predisciplinaria	No negociable por el uso del término miembro
Sección 8.03 - Notificación de la propuesta de medida adversa. Notificación y decisión de las	No negociable por el uso del término miembro

medidas aversas y otros asuntos de procedimiento	
Sección 8.04 - Designación del representante del RE	No negociable por el uso del término miembro
Sección 8.05 - Derecho de apelación o queja y suspensión de las medidas adversas	No negociable por el uso del término miembro – literal 8.05 (1.a)
Sección 8.06 - Propósito	---
Sección 8.07 - Medio alternativo al proceso de medida adversa	No negociable por el uso del término miembro
Sección 8.08 - Proceso de mediación	No negociable por el uso del término miembro - literal 8.08 (c)
ARTÍCULO 9 **PROCEDIMIENTO NEGOCIADO DE TRAMITACIÓN DE QUEJAS Y ARBITRAJE**	
Sección 9.01 - Propósito	No negociable
Sección 9.02 - Definiciones	No negociable por el uso del término miembro
Sección 9.03 - Intención y entendimientos de las partes	No negociable. No negociable por el uso del término miembro
Sección 9.04 - Acceso a la información	No negociable por el uso del término miembro -literal 9.04 (b)
Sección 9.05 - Asuntos excluidos del procedimiento de queja	No negociable
Sección 9.06 - Requisitos formales para la presentación de casos de queja	No negociable por el uso del término miembro – literales 9.06 (b), (c).
Sección 9.07 – Objeciones sobre la admisibilidad de la queja y/o arbitraje	---
Sección 9.08 - Cancelación del caso de queja.	No negociable por el uso del término miembro
Sección 9.09 - Separación temporal o permanente del miembro durante el trámite de una queja	No negociable por el uso del término miembro
Sección 9.10 - Consolidación de quejas	No negociable por el uso del término miembro – literal 9.10 (a)
Sección 9.11 - Límites de tiempo de las quejas	---
Sección 9.12 - Etapas de la tramitación de casos de quejas	No negociable No negociable por el uso del término miembro
Sección 9.13 - Invocando el arbitraje.	---
Sección 9.14 - Selección del árbitro	No negociable - literal 9.14 (d)
Sección 9.15 - Preparación para el arbitraje	----
Sección 9.16 - Reunión de pre arbitraje.	---
Sección 9.17 - Normas de revisión en el arbitraje	---
Sección 9.18 - Impedimento de divulgación pública	---

Sección 9.19 - Registro y costo de la audiencia	---
Sección 9.20 - Audiencia arbitral	---
Sección 9.21 - Fecha de audiencia	---
Sección 9.22 - Derecho de asistir a la audiencia	---
Sección 9.23 - El árbitro	---
Sección 9.24 - Carga de la prueba	---
Sección 9.25 - Presentación del caso	---
Sección 9.26 - Testigos y peritos	No negociable por el uso del término miembro
Sección 9.27 - Elementos de prueba	---
Sección 9.28 - Objeciones a testimonio o peritaje	---
Sección 9.29 - Inspección de área relacionada con un caso	---
Sección 9.30 - Final de la audiencia	---
Sección 9.31 - Laudo arbitral	---
Sección 9.32 - Aclaración del laudo arbitral y recurso contra los laudos arbitrales	No negociable - literal 9.32 (1) (e).
Sección 9.33 - Custodia del expediente de arbitraje	---
Sección 9.34 - Etapas procesales del arbitraje	---
Sección 9.35 - Máximo de honorarios	---
Sección 9.36 - Firma del contrato arbitral	---
Sección 9.37 - Decisión de objeción(es) previa(s) a la audiencia	---
Sección 9.38 - Audiencia arbitral	---
Sección 9.39 - Posposición de la audiencia	---
Sección 9.40 - Cancelación de la audiencia	---
Sección 9.41 - Gastos	---
Sección 9.42 - Modificaciones	---
Sección 9.43 - Propósito	---
Sección 9.44 - Principios básicos	---
Sección 9.45 - Procedimiento	---
Sección 9.46 - Propósito	---
ARTÍCULO 10 **DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES**	
Sección 10.01 - Generalidades	No negociable. No negociable por el uso del término miembro – literal 10.01 (a y b)
Sección 10.02 - Procedimiento para descuento de cuotas sindicales	No negociable por el uso del término miembro – literal 10.02 (a)
Sección 10.03 - Descuento por planilla	No negociable por el uso del término miembro

Sección 10.04 - Transferencia al representante exclusivo de las cuotas deducidas	No negociable por el uso del término miembro
Sección 10.05 - Suspensión y revocatoria de la deducción de cuota sindical	No negociable por el uso del término miembro – literal 10.05 (b)
Sección 10.06 - Establecimiento de las cuotas sindicales	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 10.07 - Errores en las retenciones de cuotas	No negociable por el uso del término miembro
Sección 10.08 - Responsabilidad del RE	--
Sección 10.09 - Cambio en las cuotas	No negociable por el uso del término miembro
Sección 10.10 - Autorización para aprobación	--
ARTÍCULO 11 **NEGOCIACIÓN**	
Sección 11.01 - Generalidades	No negociable. No negociable por el uso del término miembro
Sección 11.02 - Negociación iniciada por la ACP.	No negociable. No negociable por el uso del término miembro
Sección 11.03 - Negociación iniciada por el sindicato	---
Sección 11.04 - Negociabilidad	No negociable
Sección 11.05 - Límites de tiempo y requisitos de procedimiento	---
Sección 11.06 - Inicio de la negociación	No negociable
Sección 11.07 - Procedimiento y mecanismos de negociación en base a intereses	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
ARTÍCULO 12 **SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**	
Sección 12.01 - Generalidades	---
Sección 12.02 - Responsabilidad de la ACP	No negociable – literal 12.02 (e) No negociable por el uso del término miembro – literales 12.02 (a, b, c, d y f)
Sección 12.03 - Responsabilidad y derecho del miembro	No negociable por el uso del término miembro
Sección 12.04 - Política	No negociable. No negociable por el uso del término miembro
Sección 12.05 - Transporte y equipo flotante para los miembros	No negociable
Sección 12.06 - Condiciones de trabajo inseguras o insalubres.	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 12.07 - Equipo de protección	---

Sección 12.08 - Alegatos relacionados con represalias, persecuciones o sanciones a causa de actividades relacionadas con la seguridad y la salud	No negociable por el uso del término miembro
Sección 12.09 - Informe	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 12.10 - Exámenes físicos	No negociable por el uso del término miembro
Sección 12.11 - Adiestramiento	No negociable por el uso del término miembro
Sección 12.12 - Información sobre seguridad y salud	No negociable por el uso del término miembro
Sección 12.13 - Comité de seguridad	---
Sección 12.14 - Espacios confinados	---
Sección 12.15 - Condiciones en los equipos flotantes	No negociable por el uso del término miembro
Sección 12.16 - Pruebas y adiestramientos	No negociable por el uso del término miembro
ARTÍCULO 13 **REGLAS BÁSICAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**	
Sección 13.01 - Reglas para la negociación	---
Sección 13.02 - Períodos de preparación	---
Sección 13.03 - Sesiones de negociación	---
Sección 13.04 - Horario de las negociaciones	---
Sección 13.05 - Puntos de contacto	---
Sección 13.06 - Reuniones de consulta	---
Sección 13.07 - Propuestas y contrapropuestas	No negociable
Sección 13.08 - Asistencia a las sesiones de negociación	---
Sección 13.09 - Acuerdos	---
Sección 13.10 - Duración de las negociaciones	---
Sección 13.11 - Formato de las propuestas	---
Sección 13.12 - Equipos negociadores	---
Sección 13.13 - Número de negociadores por las partes	---
Sección 13.14 - Asesores	---
Sección 13.15 - Observadores	---
Sección 13.16 - Discusión de los temas	---

Sección 13.17 - Procedimiento de negociación	---
Sección 13.18 - Orden de discusión de los temas	---
Sección 13.19 - Temas en los que no se logre acuerdo	---
ARTÍCULO 14 **CAPACITACIÓN Y GESTIÓN DE TALENTOS**	
Sección 14.01 - Propósito	No negociable por el uso del término miembro
Sección 14.02 - Responsabilidades de los miembros de la Unidad Negociadora	No negociable por el uso del término miembro
Sección 14.03 - Capacitación de miembros de la Unidad Negociadora	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 14.04 - Renovación de licencia de los miembros de la Unidad Negociadora	No negociable por el uso del término miembro.
Sección 14.05 - Capacitación patrocinada por el sindicato	No negociable por el uso del término miembro – literal 14.05 (a)
Sección 14.06 - Salario durante el periodo de capacitación	No negociable – literal 14.06 (a.1) (a.2) (a.3) No negociable por el uso del término miembro – literal 14.06 (b, d)
Sección 14.07 - Igual oportunidad para la capacitación	No negociable por el uso del término miembro
Sección 14.08 - Adiestramiento de los trabajadores de la Unidad Negociadora	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 14.09 - Libros y manuales	No negociable por el uso del término miembro
Sección 14.10 - Reembolso educativo	No negociable por el uso del término miembro
Sección 14.11 - Programas de adiestramiento para oficiales de remolcador oficiales de remolcador en adiestramiento, oficiales de dragado y capitanes de remolcador	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 14.12 - Garantías de ascenso y estabilidad	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
ARTÍCULO 15 **HORAS EXTRAORDINARIAS**	
Sección 15.01 - Horas extraordinarias de trabajo	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 15.02 - Pago de las horas extraordinarias	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 15.03 - Asignación de horas extraordinarias	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 15.04 - Notificación de horas extraordinarias	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.

Sección 15.05 - Disposición de las horas extraordinarias	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 15.06 - Llamadas para asignación temprana o de regreso	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 15.07 - Comidas y descansos para comer	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
ARTÍCULO 16 **DEDUCCIONES Y PAGOS**	
Deducciones y pagos	No negociable por el uso del término miembro
ARTÍCULO 17 **ESTANDARES DE CALIFICACIÓN PROFESIONAL Y DESCRIPCIONES DE PUESTO**	
Sección 17.01 - Descripción de puesto	No negociable. No negociable por el uso del término miembro -literales 17.01 (a y c)
Sección 17.02 - Cambios en la descripción de puesto	No negociable
Sección 17.03 - Revisión de la descripción de puesto	No negociable por el uso del término miembro
ARTÍCULO 18 **PROCEDIMIENTOS PARA ASCENSOS BASADOS EN EL MÉRITO**	
Sección 18.01 - Política	No negociable No negociable por el uso del término miembro
Sección 18.02 - Excepciones	No negociable No negociable por el uso del término miembro
Sección 18.03 - Responsabilidades	No negociable por el uso del término miembro
Sección 18.04 - Áreas de consideración	No negociable No negociable por el uso del término miembro
Sección 18.05 - Notificación al sindicato, anuncios de vacantes, ascensos y asignaciones temporales mayores de 14 días calendarios	---
Sección 18.06 - Factores para la evaluación de candidatos	---
Sección 18.07 - Conformación de la junta de evaluación y ponderación de los factores de evaluación	---
Sección 18.08 - Fuentes de información	---
Sección 18.09 - Proceso de evaluación	No negociable
Sección 18.10 - Decisión con respecto a la selección	No negociable

Sección 18.11 - Notificación a los solicitantes y anuncio de los seleccionados	No negociable por el uso del término miembro
Sección 18.12 - Registros de selección (expediente)	---
Sección 18.13 - Ascensos y asignaciones temporales en funciones de un nivel más alto	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 18.14 - Asignaciones temporales por menos de 14 días calendario consecutivos	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 18.15 - Ascenso temporal no competitivo	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 18.16 - Límites para los ascensos temporales	No negociable por el uso del término miembro
ARTÍCULO 19 **VACACIONES, LICENCIAS Y JORNADAS DE TRABAJO**	
Sección 19.01 - Fundamento regulador	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 19.02 - Definiciones	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 19.03 - Horas de vacaciones	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 19.04 - Procedimiento de programación de vacaciones	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 19.05 - Notificación de ausencias	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 19.06 - Uso de horas de vacaciones	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 19.07 - Subsidio de enfermedad	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 19.08 - Programa de donación de horas de vacaciones	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 19.09 - Licencias y permisos	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 19.10 - Jornadas de trabajo	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 19.11 - Generalidades de las jornadas de trabajo	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 19.12 - Notificación de la jornada de trabajo	---

Sección 19.13 - Cambios de la jornada básica de trabajo después de notificada e iniciada	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 19.14 - Turnos rotativos	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 19.15 - Pago por trabajo en día sábado y domingo	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 19.16 - Pago por trabajo en día feriado	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 19.17 - Remuneración adicional por trabajo nocturno	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 19.18 - Bono de compensación por disponibilidad	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
ARTÍCULO 20 **BONOS**	
Sección 20.01- Bono por productividad	No negociable – literal 20.01 (g). No negociable por el uso del término miembro – literal 20.01 (a, b, c y e).
Sección 20.02 – Bono por productividad operativa (BPO)	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 20.03 – Bono de compensación especial (BCE)	No negociable – literal 20.03 (e.2), (e.3), (e.4), (e.6) y (f). No negociable por el uso del término miembro – literal 20.03 (d), (e.1), (j.1), (j.4).
Sección 20.04 – Bono por escolta de buques (BESB)	---
ARTÍCULO 21 **CAPACIDAD PARA TRABAJAR**	
Sección 21.01 – Definiciones y generalidades	No negociable No negociable por el uso del término miembro
Sección 21.02 - Asignación de trabajo limitado	No negociable por el uso del término miembro
Sección 21.03 - Discapacidad	No negociable por el uso del término miembro
ARTÍCULO 22 **CONSEJO DE COLABORACIÓN OBRERO PATRONAL**	
Sección 22.01 - Generalidades	No negociable por el uso del término miembro
Sección 22.02 - Foro obrero-patronal	No negociable por el uso del término miembro
ARTÍCULO 23 **DISPOSICIONES VARIAS**	
Sección 23.01 - Igualdad de oportunidades de empleo	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.

Sección 23.02 - Tiempo de representación para los miembros	No negociable por el uso del término miembro
Sección 23.03 - Sitios remotos de trabajo	No negociable por el uso del término miembro
Sección 23.04 – Viáticos	---
Sección 23.05 – Tableros de anuncios	---
Sección 23.06 - Estacionamiento	No negociable por el uso del término miembro
Sección 23.07 - Efecto y computo de los límites de tiempo	---
Sección 23.08 - Acceso a datos sobre miembros y su divulgación	No negociable por el uso del término miembro
Sección 23.09 - Sugerencias beneficiosas	No negociable por el uso del término miembro
Sección 23.10 - Uso de las instalaciones oficiales	---
Sección 23.11 - Cartas de acciones disciplinarias y medidas adversas	No negociable por el uso del término miembro
Sección 23.12 - Extensión del pago por trabajo nocturno	No negociable por el uso del término miembro
Sección 23.13 - Ajuste salarial	No negociable por el uso del término miembro
Sección 23.14 - Beneficio por retiro laboral	No negociable por el uso del término miembro
Sección 23.15 - Período probatorio de desarrollo laboral	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 23.16 - Reconocimiento único	No negociable por el uso del término miembro
Sección 23.17 - Compensación adicional especial	No negociable – literal 23.17 (a) No negociable por el uso del término miembro
Sección 23.18 - Incentivo por tiempo operativo de relevo (TOR)	No negociable por el uso del término miembro
Sección 23.19 - Compensación por pilotaje para OPD	No negociable por el uso del término miembro - literales 23.19 (g, h, i, j)
Sección 23.20 - Bono de equiparación a Capitán de Buque grúa en asistencia a grúa Goliath y Titán (BEE)	No negociable por el uso del término miembro
Sección 23.21 - Disposiciones varias en NTD	No negociable – literal 23.21 (a, b) No negociable por el uso del término miembro
Sección 23.22 - Investigaciones y audiencias en la junta de inspectores	No negociable por el uso del término miembro
Sección 23.23 - Reducción de personal	---
ARTÍCULO 24 **PAGO POR RELEVO**	
Pago por relevo (literales a, b, c y d)	No negociable por el uso del término miembro – literales a, b, d.

ARTÍCULO 25 **PRÁCTICAS LABORALES DESLEALES**	
Sección 25.01 - Marco normativo	No negociable
Sección 25.02 - Término para presentar la denuncia por práctica laboral desleal	No negociable
Sección 25.03 - Preparación y presentación de la práctica laboral desleal	No negociable por el uso del término miembro
ARTÍCULO 26 **CONTRATACIÓN DE SERVICIOS EXTERNOS**	
Sección 26.01 - Generalidades	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 26.02 - Decisión de contratar servicios externos	No negociable. No negociable por el uso del término miembro
Sección 26.03 - Participación del RE	No negociable por el uso del término miembro
ARTÍCULO 27 **DIFERENCIALES POR TRABAJOS PELIGROSOS O EN CONDICIONES FÍSICAS RIGUROSAS O EN CONDICIONES AMBIENTALES DIFÍCILES**	
Sección 27.01 - Generalidades	No negociable. No negociable por el uso del término miembro.
Sección 27.02 - Diferenciales por trabajos peligrosos	No negociable por el uso del término miembro
Sección 27.03 - Diferenciales por trabajos en condiciones fiscas rigurosas	No negociable por el uso del término miembro
Sección 27.04 - Diferenciales por trabajos en condiciones ambientales difíciles	No negociable por el uso del término miembro
ARTÍCULO 28 **CANAL AMPLIADO**	
Sección 28.01 - Generalidades	No negociable
Sección 28.02 - Procedimientos, protocolos y estándares operativos para canal ampliado	No negociable
Sección 28.03 - Bono capitán en funciones de canal ampliado (FE-CA)	No negociable
ARTÍCULO 29 **ASIGNACIONES ESPECIALES**	
Sección 29.01 – Maniobras especiales	No negociable
Sección 29.02 - Compensación por cantidad excepcional de buques asistidos por turno, producción de material de dragado	No negociable

Sección 29.03 – Otras remuneraciones	No negociable
ARTÍCULO 30 **INSTALACIONES DE USO PARA LOS MIEMBROS DE LA UNIDAD NEGOCIADORA**	
Sección 30.01 – Generalidades	No negociable por el uso del término miembro
Sección 30.02 - Muelles para equipos flotantes de la ACP	No negociable. No negociable por el uso del término miembro
Sección 30.03 – Estaciones y boyas para amarre de equipos flotantes de la ACP	No negociable. No negociable por el uso del término miembro
Sección 30.04 - Estaciones de reporte y de espera de los miembros de la Unidad Negociadora	No negociable. No negociable por el uso del término miembro
ARTICULO 31 **ANTIGÜEDAD**	
Sección 31.01 - Antigüedad	No negociable. No negociable por el uso del término miembro

En este sentido, tanto en la contestación como en sus alegatos, la ACP ha señalado que comunicó a la UCOC la no negociabilidad de los siguientes temas:

Canal Ampliado. Debido a que mediante la Resolución No.28/2020 del 21 de noviembre de 2019, confirmada por la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, se ordenó a la ACP y a la UCOC negociar este tema a través de una negociación en base a intereses de acuerdo con el numeral 3 del Artículo 102 de la Ley Orgánica. Artículo 28 de la contrapropuesta de la UCOC.

Participar en reuniones informales entre la Administración y los Trabajadores. Esta propuesta de la UCOC es contraria a lo establecido en los Artículos 95 y 97 de la Ley Orgánica. Artículo 6 de la contrapropuesta de la UCOC. Artículo 4 de la contrapropuesta de la UCOC.

Retener en todo momento su derecho a estar presente en cualquier reunión o investigación aun cuando el trabajador opte por no convocar al RE. Lo anterior es contrario al numeral 4 del Artículo 95 de la Ley Orgánica, ya que el trabajador puede solicitar o rechazar, si así lo desea o considera conveniente, la asistencia del RE para una investigación. Artículos 4, 5, 7 y 8 de la contrapropuesta de la UCOC.

Participación del RE en el establecimiento de metas para el pago de bonificaciones de la empresa. Si bien la ACP le puede compartir al RE las metas establecidas a los trabajadores, la pretensión de la UCOC de coadministrar riñe con los Artículos 4 y 85 de la Ley Orgánica. Artículo 20 de la contrapropuesta de la UCOC.

Participar activamente en la elaboración, actualización, cambios o modificaciones de Manuales de Operaciones, Directrices de la Operación,

Directrices Operativas de la División, Sección o Unidad, Memorandos, Instrucciones de Trabajo, guías escritas, órdenes administrativas y los reglamentos que afecten condiciones de trabajo. En este punto, la contrapropuesta de la UCOC demuestra el intento de coadministrar el Canal de Panamá y es contrario a los Artículos 97 y 100 de la Ley Orgánica, que versan sobre los derechos del RE y de la Administración. Por disposición legal, el RE solo tiene derecho a participar en la elaboración y modificación de los reglamentos que afecten las condiciones de empleo, cuya aprobación corresponde a la Junta Directiva de la Autoridad de acuerdo con lo establecido en la Constitución Política. Artículos 4 y 6 de la contrapropuesta de la UCOC.

La introducción de nuevas definiciones y términos en la convención colectiva. A las partes no le es dable definir términos que no forman parte de la normativa de la ACP, tal y como fue señalado por la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia en el fallo 24 de junio de 2020. Artículos 1, 19 y 21 de la contrapropuesta de la UCOC.

Establecer la obligatoriedad de otorgar el tiempo de representación al trabajador designado por el RE y hacer los cambios de turnos correspondientes para garantizar la participación del trabajador. Lo propuesto por la UCOC riñe con el derecho de la administración de asignar trabajo, establecido en los artículos 99 y 100 de la Ley Orgánica y con los Artículos 52, 53, 54, 55 y 56 del RRL donde se establecen las instancias en que se puede aprobar tiempo de representación. Artículo 6 de la contrapropuesta de la UCOC.

El proponer que el RE pueda determinar que el interrogatorio o testimonio del trabajador puede resultar en una medida disciplinaria en su contra. Lo propuesto por la UCOC riñe con el numeral 4 del Artículo 95 de la Ley Orgánica, atribuyendo al RE un derecho que corresponde únicamente al trabajador. Artículo 6 de la contrapropuesta de la UCOC.

La obligatoriedad de que el trabajador solicite la mediación y que la ACP la acepte. Esta propuesta de la UCOC interfiere con el derecho del trabajador establecido en el numeral 5 del Artículo 95 y con el derecho de la Administración establecido en el Artículo 100 de la Ley Orgánica. Además, riñe con el Reglamento de Mediación de la JRL. No existe en el RLE (en adelante Régimen Laboral Especial) norma alguna que obligue a las partes o sujetos, en el ámbito de las relaciones laborales, a someterse obligatoriamente a un proceso o a dirimir un conflicto a través de este método alterno de resolución de conflictos, por tanto, dicha aspiración es contraria a la Ley y los reglamentos. Artículo 6 de la contrapropuesta de la UCOC.

Si la Autoridad no responde a la queja en el término propuesto por ellos, se debe asumir que fueron admitidas todas las pretensiones del quejoso y no se podrá hacer referencia futura a la acción disciplinaria propuesta y tampoco se podrá hacer efectiva la decisión de acción disciplinaria hasta que no se hayan agotado todas las instancias de queja y arbitraje. Esta pretensión de la UCOC es contraria a lo establecido en los Artículos 2, 89, 104 y 106 de la Ley Orgánica y los Artículos 164, 165, 166 y 174 del RAP, ya que conlleva la renuncia de derechos e incumplimiento de deberes de la Administración, así como el establecimiento o creación de actos administrativos por medio de la figura del silencio administrativo positivo, que no hace parte del RLE. Artículo 8 de la contrapropuesta de la UCOC.

Ningún miembro de la unidad negociadora efectuará alguna función o cumplirá con alguna asignación que no esté contemplada en su descripción de puesto y este convenio colectivo. Esta propuesta de la

UCOC riñe con el derecho de la administración de asignar trabajo, consignado en el Artículo 100 de la Ley Orgánica y desarrollado en el Artículo 11 del RRL y con el Artículo 5 de la Ley Orgánica ya que lo propuesto por la UCOC puede afectar seriamente la continuidad de la operación. Artículo 9 de la contrapropuesta de la UCOC.

Solicitar que sea obligatoria la aprobación del tiempo de representación. Esta pretensión de la UCOC riñe con el derecho de asignar trabajo, establecido en el Artículo 100 de la Ley Orgánica, y con el Artículo 52 del RRL que señala que el supervisor podrá aprobar el tiempo de representación; así como lo dispuesto en el Artículo 56 del RRL respecto de que tal aprobación está sujeta a que se consideren las necesidades del funcionamiento eficaz y eficiente del Canal, en atención a la Ley Orgánica y sus reglamentos. Artículo 17 de la contrapropuesta de la UCOC.

Los remolcadores que asisten los buques en el Canal deben ser remolcadores de ACP operados exclusivamente por los miembros de la Unidad Negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta. Esta contrapropuesta de la UCOC riñe con los Artículos 4, 52, 57, 95 y 100 de la Ley Orgánica. La ACP puede contratar o adquirir bienes, servicios y proveeduría en general, con o sin intermediario, en forma directa, localmente o en el extranjero, con el fin de garantizar la mejor calidad, los precios más favorables, eficiencia y competitividad. Artículos 5, 6 y 23 de la contrapropuesta de la UCOC.

Todos los remolcadores asignados a maniobras del Canal Ampliado deberán contar con la tripulación que a criterio del capitán sea necesaria para cumplir con sus funciones de manera segura y eficiente. La contrapropuesta de la UCOC riñe con el Artículo 4, el numeral 3 del Artículo 100 de la Ley Orgánica, e interfiere con las normas establecidas en el Reglamento de Control de Riesgos y Salud Ocupacional. Artículos 26, 28 y 29 de la contrapropuesta de la UCOC.

La intención de la UCOC de regular temas administrativos, operativos y de mantenimiento. Las contrapropuestas de la UCOC riñen con la responsabilidad y el derecho de la Administración tal y como se establece en los Artículos 57, 118 y 119 de la Ley Orgánica. Artículos 14, 15, 17, 19, 20, 26 y 31 de las contrapropuestas de la UCOC (f.3,521 y ss.).

En vista de lo anterior, la JRL considera oportuno remitirse al contenido del Artículo 71 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP establece que:

> ***Artículo 71.*** *Durante un proceso de negociación la administración podrá alegar que uno o más asuntos no son negociables por entrar en conflicto con la ley orgánica y los reglamentos. El representante exclusivo podrá recurrir ante la Junta de Relaciones Laborales para la correspondiente determinación de negociabilidad, siempre que lo haga antes de concluir las negociaciones.*

En cuanto a los asuntos que la ACP lista no negociable, considera la JRL que estando involucradas las partes en un proceso de negociación colectiva, es facultativo del RE recurrir o no a la JRL para determinar la negociabilidad de un asunto, según lo que dispone la norma citada.

La norma en mención utiliza el término "podrá", por lo que no puede la JRL considerar que no se resolverán los asuntos sometidos a su conocimiento dentro de un proceso de resolución de estancamiento, si no se ha interpuesto

previamente una denuncia para la resolución de disputas sobre negociabilidad.

Obsérvese que dentro de los requisitos exigidos para interposición de una solicitud de resolución de estancamiento en las negociaciones (Acuerdo No. 13 de 27 de noviembre de 2001, modificado por el Acuerdo No. 75 de 5 de agosto de 2020 de la JRL), no se exige la existencia previa de una decisión con motivo de un proceso de disputa sobre negociabilidad o que el mismo esté en trámite de resolverse.

A juicio de la JRL, el proceso de estancamiento es un proceso especialísimo motivado por el hecho de que las partes, estando dentro de un proceso de negociación, no están llegando a un acuerdo a pesar de sus esfuerzos, y, en consecuencia, una de ellas recurre a la JRL para que resuelva el asunto estancado, directamente o a través de un arbitraje obligatorio como contempla el artículo 11 del Reglamento de Resolución de Estancamiento en las Negociaciones.

Si la JRL se negase a atender dicho estancamiento, so pretexto de que no se ha interpuesto una denuncia para la resolución de disputa sobre negociabilidad, habiendo demostrado la parte que recurre que, en efecto, se agotaron sin éxito los esfuerzos para llevar a cabo la negociación, se estaría afectando la prevalencia del derecho sustancial contenido tanto en la Ley Orgánica de la ACP, como en los reglamentos y en la CC, en particular, en las reglas de negociación acordadas en la Convención Colectiva efectiva del 7 de agosto de 2016 al 6 de agosto de 2020, y en los acuerdos suscritos por las partes durante el proceso de negociación; y, por lo tanto, se estaría negando la tutela efectiva que atribuye el numeral 3 del Artículo 113 de la Ley Orgánica de la ACP a esta JRL.

Téngase en cuenta que, conforme Al Artículo 60 del Reglamento de Relaciones Laborales, hay un derecho de las partes a negociar asuntos no incluidos en la convención colectiva, al señalarse que: *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.* Y que: *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.*

El hecho de que la JRL examine asuntos que han sido alegados como estancados dentro de la negociación de una convención colectiva, no implica un desconocimiento automático de lo dispuesto en el Artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, que establece que: *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:* ... Y, en efecto, esa ponderación será efectuada por la JRL cuando examine el fondo de cada uno de los asuntos que la JRL declaró estancados, consecuentemente, la JRL continuará con el examen de cada uno de estos puntos.

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

Efectuadas las consideraciones preliminares con relación al fondo de esta solicitud de resolución de estancamiento (acumulada), conviene subrayar que en esta etapa corresponde a la JRL establecer mediante su decisión y orden,

las normas de la convención colectiva en las que las partes han de regular su relación de trabajo. Para ello 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 relativos a situaciones consensuadas y reguladas 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 convencional, y de considerarse justificado, se estimará 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 de trabajo habituales que no necesitan de una implementación.

Por otro lado, cuando las partes no han logrado acercar sus posiciones de negociación y que no atienden a condiciones de trabajo reguladas, examinando las ofertas y contraofertas de negociación presentadas en la mesa, los argumentos y pruebas, la JRL determinará la necesidad de implementar la regulación que se trata y, si es necesaria, escogerá o formulará la cláusula contractual que a su juicio resulte apropiada para resolver el punto estancado.

Cabe esclarecer que la decisión de la JRL no está limitada por las propuestas y contrapropuestas presentadas en la mesa de negociación. La falta de acuerdos entre las partes que origina el estancamiento hace que la JRL establezca el clausulado por el que se regirán las relaciones entre las partes, para lo que la JRL puede tomar cualquiera de las últimas mejores ofertas de las partes (propuesta o contrapropuesta), una combinación de estas o formular una solución distinta, pudiendo asimismo excluir una propuesta de 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.

C. DE LOS PUNTOS DE ESTANCAMIENTO.

1. ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO Y DESIGNACIÓN DE LA UNIDAD NEGOCIADORA.

Este artículo regula aspectos generales del contrato, y el reconocimiento y designación de la Unidad Negociadora. Según consta en la solicitud respecto a este artículo, la UCOC propuso como contenido de la cláusula la siguiente redacción (f.11 y ss.):

La última mejor oferta de UCOC respecto a este artículo es la siguiente:

"ARTÍCULO 1
RECONOCIMIENTO Y DESIGNACIÓN DE LA UNIDAD NEGOCIADORA

SECCIÓN 1.01. GENERALIDADES.
Esta convención colectiva se celebra entre la Autoridad del Canal de Panamá (ACP), que de aquí en adelante se denominará el Empleador o la ACP y la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta (UCOC) certificada como el Representante Exclusivo (RE) de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta, mediante Resolución No.6/CER-UN de 11 de septiembre de 2009, que de aquí en adelante se denominará el RE. La ACP y el RE deberán llamarse "las Partes" cuando se mencionen en forma colectiva.

Las partes se regirán por la Constitución Política de la República de Panamá, los Tratados Internacionales, la Ley Orgánica de la ACP (Ley N°19 de 11 de junio de 1997), esta Convención Colectiva y las leyes aplicables.

Cuando sea que la ACP tenga intenciones de llevar a cabo cambios en los Manuales de Operación, Directrices de la Operación, Directrices Operativas de División, Sección y Unidad, Memorandos, Instructivos de Trabajo, procedimientos operativos, guías escritas, prácticas de personal y ordenes administrativas deberá informar al SINDICATO para su participación.

Estas intenciones de cambios deberán notificarse al Sindicato en un periodo no menor de sesenta (60) días hábiles. Estas intenciones de cambio deberán efectuarse una vez se haya determinado su negociabilidad, de acuerdo a lo establecido en artículo 102 de la Ley Orgánica.

Las partes acuerdan que se define como "condiciones de trabajo", al conjunto de factores que determinan la situación en la cual el trabajador realiza sus tareas, entre las cuales se incluye el salario, las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido de trabajo y los servicios de bienestar social.

Tanto las condiciones de empleo, las condiciones de trabajo, salariales, bonificaciones, compensaciones, ajustes salariales, horarios, jornadas de trabajo, tripulación, capacitación, métodos para desempeñar los trabajos que tienen que ver con las esclusas del Canal Ampliado, las operaciones de remolcadores, dragado y cualquier otra condición de trabajo que afecte a los miembros de esta Unidad Negociadora, tienen que ser negociadas en una Negociación Intermedia, según lo establecido en el Artículo No.102 de la Ley No. 19 del 11 de junio de 1997 (Ley Orgánica del Canal de Panamá), el Reglamento de Relaciones Laborales (Acuerdo N°18 de la ACP) y de acuerdo a lo pactado en el artículo 11 (Negociación) de esta Convención Colectiva.

SECCIÓN 1.02. RECONOCIMIENTO Y DESIGNACIÓN DE LA UNIDAD NEGOCIADORA.

(a) El Empleador reconoce al RE como el representante exclusivo de todos los miembros de la unidad negociadora, según y como lo define la Resolución No.45 de 5 de marzo de 2009 y Resolución No.19/2012 del 13 de enero de 2012, emitida por la Junta de Relaciones Laborales. Cualquier modificación a la lista actual de posiciones pertenecientes a la Unidad Negociadora de los Capitanes y Oficiales de Cubierta que afecten las condiciones de empleo y condiciones de trabajo de dicha unidad negociadora,

tendrán que ser negociados, de conformidad con lo establecido en el artículo 11 de este convenio colectivo.

(b) Se reconoce que conforme a la Ley Orgánica es competencia privativa de la Junta de Relaciones Laborales de la ACP reconocer, certificar y revocar las certificaciones a los representantes exclusivos, determinar y certificar las unidades negociadoras idóneas. Nada en esta Convención le prohíbe al RE solicitar mediante los procedimientos establecidos conforme a la Ley Orgánica, el Reglamento de Relaciones Laborales y los reglamentos de la JRL, la inclusión de cualquier puesto que la ACP determine debe ser excluido de la Unidad Negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta.

(c) La Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta está afiliada al "International Organization of Masters, Mates and Pilots (IOMMP)", a la "Federación Internacional de Transporte (ITF)", a la "Nautilius International Federation" y podrá afiliarse a cualquier otra organización internacional al que decida el representante exclusivo. Además, está afiliada a la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CONUSI) y podrá afiliarse a cualquier otra organización nacional que decida el representante exclusivo durante la vigencia de esta convención colectiva."

1.1. POSICIÓN DE UCOC.

SECCIÓN 1.01 GENERALIDADES. La UCOC estableció que la Constitución Política de Panamá, en su totalidad, aplica en el territorio panameño, a todos los funcionarios y entidades públicas, contrario a lo planteado por la ACP que pretende encuadrar el marco normativo del Canal de Panamá solamente en el TÍTULO XIV de la Carta Magna, que procuran que en su convención colectiva se utilice el término la Constitución Nacional, o sea, que no es nada ilegal. Que no ven la ilegalidad de que en su convención colectiva diga Constitución Nacional, inclusive, ya en la Autoridad del Canal hay otras convenciones colectivas que tienen esta Sección.

La UCOC considera que no es dable renunciar a ningún derecho reconocido a favor del trabajador por mandato constitucional; que el artículo 71 de la Constitución estipula que son nulas y, por lo tanto, no obligan a los contratantes, aunque se expresan en un convenio colectivo de trabajo o en otro pacto cualquiera, *las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, adulteración o dejación de algún derecho no reconocido a favor del trabajador. La ley regulará todo lo relativo al contrato de trabajo.* De igual manera, UCOC mantiene la posición de que existen leyes de obligatorio cumplimiento por parte de la ACP que consagran derechos y garantías como lo son la ley del Seguro Social, la de prestación al discapacitado o fiscales, por lo tanto, su propuesta se enmarca en la Constitución Nacional y en las leyes aplicables, además, no es contraria ni a la Ley Orgánica ni a los Reglamentos de la ACP.

Por otro lado, se refirió al Memorando de Entendimiento (MDE) del 9 de marzo de 2015, que está incorporado al Artículo 13 sobre "Reglas Básicas para la Negociación Colectiva", cuando en la Sección 13.07 Propuestas y Contrapropuestas dice: *Las propuestas deben enmarcarse dentro de lo establecido en la Constitución Política de la República de Panamá, la Ley Orgánica de la ACP, los Reglamentos de la ACP y todas las disposiciones normativas legales aplicables a la ACP.*

En el mismo orden de ideas, la UCOC es de la posición de que cualquier cambio en las condiciones de empleo o de texto normativo que afecten la

forma en la cual se conforma o integra la Unidad Negociadora de los Capitanes y Oficiales de Cubierta, *debe ser informado antes de la implementación, de conformidad con la Constitución Nacional, la Ley Orgánica y Reglamentos de la ACP y esta Convención Colectiva.*

SECCIÓN 1.02 RECONOCIMIENTO Y DESIGNACIÓN DE LA UNIDAD NEGOCIADORA. Los asuntos de estancamiento son el reconocimiento de la UCOC como el Representante Exclusivo de la Unidad Negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta, el reconocimiento de la Junta de Relaciones Laborales de la ACP como la entidad competente para reconocer y certificar al Representante Exclusivo de la Unidad Negociadora y determinar y certificar la conformación de la Unidad Negociadora y el derecho de afiliación a cualquier organización sindical nacional e internacional.

En esta sección UCOC señala que la ACP debe reconocer a la UCOC como el RE de la Unidad Negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta y cualquier cambio que se pretenda en la composición de esta unidad negociadora deberá realizarse de conformidad a los procedimientos que para tal fin establezca la Junta de Relaciones Laborales por su competencia privativa que le otorga la Ley Orgánica y Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP. Y que, además, la UCOC tiene —y así debe reconocerlo la ACP— el derecho de poder afiliarse a cualquier organización sindical laboral sea esta nacional o internacional.

1.2. POSICIÓN DE LA ACP.

La última mejor oferta de la ACP es como sigue:

> **"ARTÍCULO 1**
> **RECONOCIMIENTO Y DESIGNACIÓN DE LA UNIDAD NEGOCIADORA**
>
> **SECCIÓN 1.01. GENERALIDES.** Esta convención colectiva se celebra entre la Autoridad del Canal de Panamá (ACP), que de aquí en adelante se denominará el Empleador o la ACP y la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta (UCOC) de aquí en adelante la UCOC, certificada como el Representante Exclusivo (RE) de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta, mediante Resolución No.6/CER-UN de 11 de septiembre de 2009, que de aquí en adelante se denominará el RE. La ACP y el RE deberán llamarse "las Partes" cuando se mencionen en forma colectiva.
>
> Las partes se regirán por el Título XIV de la Constitución Política de la República de Panamá, la Ley Orgánica de la ACP, los Reglamentos, el Manual de Personal y por esta Convención Colectiva.
>
> **SECCIÓN 1.02. RECONOCIMIENTO Y DESIGNACIÓN DE LA UNIDAD NEGOCIADORA.**
>
> (a) El empleador reconoce al RE como el representante exclusivo de todos los trabajadores que laboran en la unidad negociadora, según y como lo define la Resolución No.45 de 5 de marzo de 2009 y Resolución No.19/2012 del 13 de enero de 2012, emitida por la Junta de Relaciones Laborales.
>
> (b) Se reconoce que conforme a la Ley Orgánica es competencia privativa de la JRL reconocer, certificar y revocar las

certificaciones a los representantes exclusivos; determinar y certificar las unidades negociadoras idóneas. Se entiende, sin embargo, que el Empleador tomará las decisiones iniciales con relación a los puestos nuevos que se establezcan. Dichas decisiones se tomarán determinando los deberes y responsabilidades de los puestos nuevos de acuerdo a las disposiciones pertinentes de la Ley Orgánica y el Reglamento de Relaciones Laborales. Se identificarán los puestos que el Empleador determine excluir de la unidad negociadora y el RE será notificado oportunamente por escrito. Nada en esta Convención le prohíbe al RE solicitar mediante los procedimientos establecidos conforme a la Ley Orgánica, el Reglamento de Relaciones Laborales y los reglamentos de la JRL, la inclusión de cualquier puesto que la ACP determine debe ser excluido de la Unidad de Capitanes y Oficiales de Cubierta."

Respecto a este artículo, la ACP sustentó su posición en las consideraciones que a continuación se sintetizan:

Que la contrapropuesta de UCOC de 22 de febrero de 2023 riñe con la normativa del régimen especial de la ACP, ya que es contraria al Artículo 97 y 100 de la Ley Orgánica (f.3,523 dorso). Que UCOC aspira a introducir los términos Constitución Política, Tratados internacionales y las leyes aplicables, desconociendo la jerarquía normativa en el Régimen Legal Especial del Canal de Panamá, que por ser un régimen de excepción, distinto y diferente al contenido en el Título III sobre- Derechos y Deberes Individuales y Sociales y el Titulo X de Economía Nacional sobre los Servidores Públicos y, por lo tanto, tiene que aplicarse de manera exclusiva y privativa frente a cualquier norma. Que el Título Constitucional que trata sobre el Canal, Título XIV, es la norma de mayor jerarquía que es desarrollada por la Ley 19 de 1997, que organiza a la ACP y que, a su vez, es desarrollada por los Reglamentos y Manuales. A continuación, citó el Artículo 323 de la Constitución y señaló que UCOC en su propuesta no distingue cuáles serían aplicables, alejándose del Artículo 81 de la Ley Orgánica (Cfr. f.3,524). Durante el acto de audiencia también señaló que el Artículo 1 es un artículo de referencia que crea un marco general sobre el reconocimiento y designación de la unidad negociadora, donde la ACP contrapropuso mantener la mayoría del texto de la convención colectiva vigente.

En la **SECCIÓN 1.01** contrapropuso agregar la normativa que regirá las relaciones laborales entre la UCOC y la ACP. Esto tiene como finalidad reforzar el marco legal que rige la relación entre las partes al incluirse el Manual de Personal que según el Artículo 2 del Reglamento de Administración de Personal conforme al plan general de empleo de la ACP. Por su parte, las propuestas de cambio de la UCOC pretenden la introducción de otros cuerpos jurídicos inaplicables al régimen laboral especial en detrimento del Artículo 322 constitucional, el 81 de la Ley Orgánica y el 134. Inclusive, que establece una prelación de la Ley Orgánica sobre otros cuerpos jurídicos, por tanto, las mismas no se justifican normativamente haciéndolas no negociables por ser contrarias a la ley.

La propuesta de UCOC de participar en modificaciones de distintos cuerpos y textos desarrollados por la ACP para administrar el Canal tampoco es negociable, y así mismo no lo es la intención de estipular procedimientos para negociación de aquellos, excediendo y contrariando el tener de lo dispuesto en el Artículo 102 de la ley. En cuanto al párrafo de la propuesta que se refiere a las intenciones de la ACP de llevar cambio en Manuales de Operación, Directrices de la Operación, Directrices Operativas de la División, Sección y

Unidad, memorándum, Instructivos de Trabajo, procedimientos operativos, guías escritas, prácticas de personal y órdenes administrativas, y la información al sindicato para su participación, la ACP lo señaló como no negociable. (f.3,524), posición que sostuvo también respecto a los párrafos tercero, cuarto y quinto, señalando que la definición del término "condiciones de trabajo" riñe con los artículos 2, 89 y 100 de la ley orgánica, manifestando que no le es dado a las partes definir términos que no se encuentran definidos en la normativa. (f.3,524 dorso). En audiencia, agregó que la UCOC amplía el marco de los temas negociables en la Sección 1.01, que estos son temas no negociables y, además, no se relacionan con el título del artículo en mención. Que, en consecuencia, la propuesta de la ACP es jurídicamente viable para la nueva convención colectiva, por ser cónsona con la normativa del régimen laboral especial, no así la propuesta de la UCOC. Por su parte, el apoderado especial de la ACP enfatizó la preocupación sobre la inclusión de otros cuerpos jurídicos en el régimen laboral especial. No solo el Artículo 71; que hay que tener mucho cuidado porque los tratados internacionales son prohijados o son incorporados a la normativa nacional a través del cuerpo jurídico en forma de leyes, lo que significa que están equiparados con la Ley Orgánica; y la Ley Orgánica, por ser especial, es la que priva para efectos de regular las relaciones laborales en el ámbito del régimen laboral especial. En su contestación, la ACP enfatizó la utilización del término *miembro* por UCOC, ya que el contexto en que lo utiliza UCOC riñe con los Artículos 95 y 97 de la Ley Orgánica, debido a que con ello quiere hacer una distinción entre el miembro y el trabajador para así solapadamente limitar la representación sindical (cfr. f.3,525).

Respecto a la **SECCIÓN 1.02 Reconocimiento y Designación de la Unidad Negociadora,** la ACP rechazó en el literal (a) de dicha Sección el uso del término "miembro", debido a que riñe con los Artículos 95 y 97 de la Ley Orgánica antes mencionada. Igualmente se refirió a la contrapropuesta de UCOC que dice que cualquier modificación a la lista actual de posiciones pertenecientes a la Unidad Negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta que afecten las condiciones de empleo y condiciones de trabajo debe ser negociado, ya que considera que esa contrapropuesta es contraria a lo establecido en el Artículo 100 de la Ley Orgánica. Que la Ley Orgánica define claramente los términos **"trabajadores"**, en su Artículo 2 señala que el numeral 5 del Artículo 113 de la Ley Orgánica le otorga la facultad privativa a la JRL de determinar y certificar las unidades negociadoras, por tanto, ante un desacuerdo correspondería utilizar el mismo mecanismo correspondiente ante la JRL (fs.3,525 reverso, 3,526).

En audiencia, la ACP expresó que en la **SECCIÓN 1.02** se realizaron cambios menores de forma al literal 1.02 (b) para mejorar la redacción, por considerar que los términos utilizados son los más apropiados (f.5,503). La ACP solicita a la JRL que rechace la contrapropuesta de la UCOC para las Secciones 1.01 y 1.02, ya que las mismas contienen temas que la ACP declaró no negociables, y en caso de no considerar el primer punto, considere la contrapropuesta #2 de ACP del 22 de febrero de 2023 (f.3,526).

1.3. CONCLUSIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

En la audiencia del 11 de septiembre de 2023, tras solicitar un espacio en la audiencia para intentar acuerdos, las partes informaron a la JRL que respecto al Artículo 1, la propuesta de la ACP tiene 2 secciones, la de UCOC 2 y la convención colectiva vigente 2 secciones. En esas 2 secciones del Artículo 1 habían llegado a un acuerdo (Cfr. f.5,547).

No obstante, las partes no sometieron a conocimiento de la JRL el mencionado acuerdo.

Por tal motivo, debe entrar la JRL a efectuar las valoraciones pertinentes para decidir el texto apropiado del mencionado artículo.

Sobre este asunto, las partes sostienen reiteradas contradicciones conceptuales en varios artículos y secciones de la negociación, particularmente en lo concerniente a la aplicabilidad de toda o parte de la Constitución Política Nacional en el Régimen Laboral Especial de la ACP, como parte de su marco jurídico y el uso del término "miembro" propuesto por el RE.

En cuanto a considerar la Constitución Política Nacional como parte del marco jurídico del régimen laboral especial, el sindicato propuso la inclusión de la Constitución Política Nacional, mientras que la ACP es del criterio que, dentro del Régimen Laboral Especial del Canal solo es aplicable el Título XIV, no así el resto de las disposiciones constitucionales, puesto que el régimen legal Especial del Canal de Panamá es un régimen de excepción, y el Título XIV es la norma de mayor jerarquía.

A este respecto, la JRL considera que la CC debe indicar que las partes de esta relación laboral se regirán por la Constitución Política de la República de Panamá, la Ley Orgánica de la ACP, los Reglamentos y por esta Convención Colectiva.

No se puede establecer una limitación al Título XIV de la Constitución Política Nacional, ya que, en materia de interpretación constitucional, rige el Principio de Universalidad Constitucional o Principio de Interpretación Integral de la Constitución, de manera que no se aplica cualquier disposición constitucional sin considerar el resto del ordenamiento y el espíritu que informa dicha Constitución.

Se estima oportuno excluir de la CC la referencia a los Tratados Internacionales porque si bien el Canal de Panamá provee un servicio público de carácter internacional, su fuerza laboral está regida por normas del derecho interno, al tenor de lo dispuesto en el artículo 94 de la Ley Orgánica de la ACP que establece que las relaciones laborales de la Autoridad se regirán por lo dispuesto en la presente Ley, en los reglamentos y en las convenciones colectivas.eeEn cuanto al término "miembro", que la UCOC aspira a incluir dentro del presente convenio colectivo, la ACP rechazó en todas y cada una de las propuestas el uso de este término, entre otros argumentos, porque a su criterio riñe con los Artículos 95 y 97 de la Ley Orgánica.

Estas normas hacen referencia a la palabra "trabajador" y no a la de "miembro". La dificultad que plantea la utilización del término "miembro", es que podría interpretarse que al utilizarse la palabra "miembro" en lugar de la de "trabajador" en la CC, tanto los derechos de los trabajadores que pertenezcan o que puedan pertenecer a una unidad negociadora, así como los derechos de todo representante exclusivo, solo recaen sobre los trabajadores que son miembros cotizantes de la organización sindical excluyendo la protección de quienes no lo son.

En consecuencia, considera la JRL que para que se mantenga la utilización del término "miembro" tanto en este como en los distintos artículos que han sido objetados como no negociables por la ACP, debe introducirse en la CC una definición para dejar establecido que el término "miembro" se refiere a

"los trabajadores que prestan servicios a la ACP pertenecientes a la unidad negociadora, estén o no afiliados a la organización sindical que los representa".

Por otro lado, en lo que respecta a la definición de "condiciones de trabajo", hay que considerar que, en efecto, ni la Ley Orgánica ni ninguno de sus reglamentos establece esta definición. Lo que define la Ley es "condiciones de empleo", conforme el artículo 2 de la Ley Orgánica, señalando que son las "políticas, prácticas y asuntos de personal, establecidos por esta Ley, los reglamentos, las convenciones colectivas, o por cualquier otro instrumento idóneo, que afectan las condiciones de trabajo, salvo lo que expresamente excluye esta Ley."

Pareciera que lo que se pretende al proponer incorporar la definición de "condiciones de trabajo" es procurar claridad sobre lo que comprende el mismo y, en ese sentido, la JRL debe indicar que ya la jurisprudencia patria ha establecido que dicho término consiste en los "aspectos del contenido del contrato de trabajo que se refieren al modo, tiempo y lugar de la prestación del trabajo y de la remuneración recibida a cambio". (Fallo de 5 de abril de 2023 dictado dentro del Recurso de Apelación interpuesto por ACP contra la Decisión No. 44/2022 de 21 de septiembre de 2022 dictada por la JRL dentro de la Disputa de Negociabilidad NEG-08/21).

Así las cosas, considera la JRL que no debe llevarse a cabo una incorporación de esa definición dentro del texto de la CC.

En cuanto a establecer dentro del artículo propuesto por UCOC un párrafo que señale que los asuntos concernientes a las condiciones de empleo, de trabajo, salariales y otros aspectos que tienen que ver con las esclusas del canal ampliado, las operaciones de los remolcadores y cualquier otra condición de trabajo que afecte a los miembros de esa Unidad Negociadora, tienen que ser negociadas en una negociación intermedia, considera la JRL que este texto es demasiado amplio y no contempla los límites establecidos en el artículo 102 de la Ley Orgánica, y se tiene claro que conforme a esta norma las negociaciones entre la administración y cualquier representante exclusivo deben versar sobre los 3 aspectos listados en esa disposición, siempre que no entren en conflicto con la Ley Orgánica y los reglamentos. Por lo tanto, ese párrafo debe excluirse de la CC.

Lo mismo aplica para el párrafo que se refiere a las intenciones de la ACP de llevar a cabo cambios en los Manuales de Operación, Directrices de la Operación, Directrices Operativas de División, Sección y Unidad, Memorandos, Instructivos de Trabajo, procedimientos operativos, guías escritas, prácticas de personal y órdenes administrativas deberá informar al SINDICATO para su participación y que esas modificaciones se llevarán una vez se haya determinado su negociabilidad de acuerdo a lo establecido en artículo 102 de la Ley Orgánica.

No obstante, es menester recordar que conforme al artículo 97 de la Ley Orgánica, es un derecho de todo representante exclusivo participar en la elaboración y modificación de los reglamentos que afecten las condiciones de empleo, cuya aprobación corresponde a la Junta Directiva de la Autoridad, de acuerdo con lo establecido en la Constitución Política. Y este es un derecho que debe garantizar la Administración de la ACP.

En este orden de ideas, respecto al inciso sobre la competencia de la Junta para reconocer, certificar y revocar las certificaciones a los RE, así como para determinar y certificar las Unidades Negociadoras y los procedimientos

correspondientes para establecer cualquier reclamación sobre inclusiones de puestos, esta JRL considera apropiado mantener este contenido en la nueva convención colectiva. Como ambas partes se interesan por ello, se incorporará a la redacción de la nueva convención colectiva considerando las correcciones sugeridas por la ACP para dar una redacción más clara y comprensible.

Por otro lado, la JRL no ve inconveniente que se liste las organizaciones internacionales a las que está afiliada la UCOC y que se establezca el derecho de esta afiliarse a otros organismos internacionales con similares propósitos, máxime cuando el Artículo 98 de la Ley Orgánica establece que las organizaciones sindicales tendrán derecho a mantener afiliación.

La JRL considera que el texto de la convención colectiva anterior da la base para redactar este artículo, que añade las modificaciones indicadas.

1.4. DECISIÓN U ORDEN DE LA JUNTA.

De conformidad con lo expuesto en nuestras conclusiones, la decisión de la JRL es que las partes adopten como redacción de su convenio colectivo la siguiente:

ARTÍCULO 1
RECONOCIMIENTO Y DESIGNACIÓN DE LA UNIDAD NEGOCIADORA

SECCIÓN 1.01. GENERALIDES. Esta convención colectiva se celebra entre la Autoridad del Canal de Panamá (ACP), que de aquí en adelante se denominará el Empleador o la ACP y la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta (UCOC), certificada como el Representante Exclusivo (RE) de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta, mediante Resolución No.6/CER-UN de 11 de septiembre de 2009, que de aquí en adelante se denominará el RE. La ACP y el RE deberán llamarse "Las Partes" cuando se mencionen en forma colectiva.

Las partes se regirán por la Constitución Política de la República de Panamá, la Ley Orgánica de la ACP (Ley No. 19 de 11 de junio de 1997), los Reglamentos y por esta Convención Colectiva.

SECCIÓN 1.02. RECONOCIMIENTO Y DESIGNACIÓN DE LA UNIDAD NEGOCIADORA.

(a) El empleador reconoce al RE como el representante exclusivo de todos los miembros que laboran en la unidad negociadora, según y como lo define la Resolución No.45 de 5 de marzo de 2009 y Resolución No.19/2012 del 13 de enero de 2012, emitida por la Junta de Relaciones Laborales.

(b) Para los propósitos de esta convención colectiva el término "miembro" se refiere a "los trabajadores que prestan servicios a la ACP pertenecientes a la unidad negociadora, estén o no afiliados a la organización sindical que los representa".

(c) Se reconoce que conforme con la Ley Orgánica es competencia privativa de la JRL reconocer, certificar y revocar las certificaciones a los representantes exclusivos; determinar y certificar las unidades negociadoras idóneas. Se entiende, sin embargo, que el Empleador tomará las decisiones iniciales con

relación a los puestos nuevos que se establezcan. Dichas decisiones se tomarán determinado los deberes y responsabilidades de los puestos nuevos de acuerdo a las disposiciones pertinentes de la Ley Orgánica y el Reglamento de Relaciones Laborales. Se identificarán los puestos que el Empleador determine excluir de la unidad negociadora y el RE será notificado oportunamente por escrito. Nada en esta Convención le prohíbe al RE solicitar mediante los procedimientos establecidos conforme a la Ley Orgánica, el Reglamento de Relaciones Laborales y los reglamentos de la JRL, la inclusión de cualquier puesto que la ACP determine debe ser excluido de la Unidad de Capitanes y Oficiales de Cubierta.

(d) La Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta está afiliada a "International Organization of Masters, Mates and Pilots (IOMMP)", la Federación Internacional de Transporte (ITF), a "Nautilus International Federation" y a cualquier otra organización internacional al que decida el representante exclusivo afiliarse durante la vigencia de esta convención colectiva.

2. ARTÍCULO 2. VIGENCIA, IMPLEMENTACIÓN Y DURACIÓN DE LA CONVENCIÓN.

Este artículo se refiere al momento en que entra en vigor el nuevo convenio colectivo, la ratificación por parte de la membresía de UCOC, la aprobación por parte del Administrador de la ACP del convenio, duración del convenio, prácticas, memorandos de entendimiento, conflictos con la ley, reapertura del convenio, renovación o prórroga del convenio y la distribución del convenio.

La última mejor oferta presentada por la UCOC es del tenor siguiente:

"ARTÍCULO 2
VIGENCIA, IMPLEMENTACIÓN Y DURACIÓN DE LA CONVENCIÓN

SECCIÓN 2.01. VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN

(a) Esta convención colectiva se perfeccionará con la firma de los representantes autorizados de la ACP y del representante exclusivo. No obstante, esta convención colectiva se someterá a la ratificación por la membresía del SINDICATO para la posterior aprobación por parte del Administrador de la Autoridad, quien dispondrá de un 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.

(b) Si el Administrador no se pronuncia dentro del plazo prescrito en la Sección 2.01 (a) anterior, la Convención entrará a regir a partir del día siguiente a la expiración de dicho plazo, según lo establecido en el Artículo 75 del Reglamento de Relaciones Laborales.

(c) En caso de que el Administrador no apruebe la convención colectiva en su totalidad, el RE podrá impugnar dicha acción ante la Junta de Relaciones Laborales (JRL), mediante el

procedimiento de negociabilidad o el de práctica laboral desleal, a elección del representante exclusivo, sujeto a lo establecido por la Junta de Relaciones Laborales (JRL). En todo caso, entrarán a regir las disposiciones que hayan sido aprobadas por el Administrador.

SECCIÓN 2.02. DURACIÓN
La vigencia de esta convención será de cuatro (4) años, contados a partir de la fecha en que se perfecciona la misma, es decir, hasta cuarenta y ocho (48) meses después en que se perfecciona la firma de esta convención colectiva.

SECCIÓN 2.03 PRÁCTICAS
Salvo lo estipulado en la Sección 2.04 de este artículo, las prácticas, como quiera que hayan sido establecidas, no enmendarán, modificarán, alterarán o invalidará disposición alguna de esta convención colectiva.

SECCIÓN 2.04. MEMORANDOS DE ENTENDIMIENTO
Ninguna disposición o término de esta convención colectiva podrá enmendar, modificar, alterar, o renunciar a su cumplimiento, salvo que sea por medio de un documento por escrito preparado por las partes en la forma de un Memorando de Entendimiento. Cualquier Memorando de Entendimiento deberá incluir la fecha de expiración de la convención colectiva y entrará en vigencia el día en que sea ratificado por la Organización y firmado por las partes. Se acuerda incorporar a la nueva convención colectiva todos los memorandos de entendimiento vigentes a la fecha de la firma de la misma que las partes decidan.

Las partes acuerdan incorporar a la nueva Convención Colectiva el MDE suscrito el 24 de mayo de 2012, suscrito entre las partes con relación a la capacitación y pruebas para el Canal Ampliado.

SECCIÓN 2.05. CONFLICTOS CON LA LEY.
La ACP no atenderá, aplicará, cumplirá ni se sujetará a normas o disposiciones contenidas en Acuerdos o Reglamentos que contravengan o sean contrarios a lo pactado en la presente convención colectiva, salvo que lo dispuesto en aquellas regulaciones resulte más favorable o beneficioso para el miembro.

En el caso de que una Ley sea promulgada con posterioridad a la entrada en vigencia de este Convenio Colectivo, la ACP deberá honrar su obligación de negociar sobre el impacto de implementación de cualquier cambio en las condiciones de empleo y condiciones de trabajo, tal cual lo define la Ley Orgánica.

Las disposiciones de esta Convención que no sean afectadas por dicha medida continuarán en vigencia durante la duración de la convención.

SECCIÓN 2.06. REAPERTURA.
En cualquier momento se puede volver a abrir para su renegociación cualquier artículo o disposición de esta Convención por acuerdo de las partes.

SECCIÓN 2.07. RENOVACIÓN.

(a) Esta Convención se prorrogará, íntegramente, por un periodo igual al de su duración original, salvo que una de las partes dé aviso escrito a la otra parte de su interés de negociar su renovación total o parcial. En concordancia con el Artículo 76 del Reglamento de Relaciones Laborales, al vencimiento de la Convención Colectiva quedarán en vigencia los términos, incluyendo ajustes salariales, bonos, compensaciones y condiciones de empleo estipulados en la misma que no entren en conflicto con la Ley Orgánica o los Reglamentos de la ACP. Esta convención colectiva también se podrá prorrogar por períodos sucesivos de un año, a no ser que una de las partes notifique por escrito a la otra su intención de negociar esta convención colectiva de manera parcial o total. Esta notificación se efectuará entre el treceavo y doceavo mes previo a la fecha de expiración de la vigencia de esta convención colectiva. Los ajustes salariales de esta convención colectiva se prorrogarán, en el mismo orden pactado en esta convención, por períodos de un año o como acuerden las partes. Cuando al terminar la vigencia de esta convención no se haya terminado el periodo de negociación parcial o total de una nueva convención colectiva se procederá según lo estipula la Sección 23.13 del artículo 23 de este convenio colectivo para atender el ajuste salarial. Una vez se acuerde y se firme la nueva convención colectiva se aplicarán los ajustes salariales acordados en la negociación.

(b) Este aviso por escrito debe ser entregado a la otra parte por el representante designado del remitente, entre trece (13) y doce (12) meses antes de la fecha de expiración de esta convención colectiva. El destinatario acusará recibo del aviso y dará respuesta a la otra parte en un término no mayor de cinco (5) días hábiles luego de recibida la intención de negociar. Una vez emitida la respuesta a que se refiere este literal, el periodo de preparación de propuesta iniciará a partir de la siguiente semana administrativa, por lo cual la Administración deberá hacer los arreglos necesarios para que todos los miembros del equipo negociador puedan reunirse en su respectivo local designado.

SECCIÓN 2.08. DISTRIBUCIÓN

(a) La ACP suministrará un folleto con el texto completo de esta Convención a cada miembro de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta. Igualmente, suministrará al RE 30 copias del texto completo de esta convención colectiva, modificaciones y/o adiciones. El folleto tendrá tamaño 8 ½ X 11 y letra tipo Arial de 12 puntos.

(b) La ACP, hasta tanto se obtenga la impresión del folleto, suministrará al RE 20 copias de esta convención colectiva, en hojas sueltas tamaño 8 ½ X 11.

(c) Se tendrá disponible una copia electrónica del Convenio Colectivo en Intranet, a más tardar cinco (5) días luego de su aprobación por el Administrador del Canal. Igualmente, se

proporcionarán dos copias electrónicas en un medio digital disponible al Sindicato.

(d) Se capacitará a los miembros de la unidad negociadora, representantes del RE, Oficinistas de las correspondientes unidades administrativas y supervisores en el concepto y aplicación de esta convención colectiva en un término no mayor de treinta (30) días hábiles posterior a la entrada en vigencia de esta convención colectiva.

SECCIÓN 2.09. APLICACIÓN
Las partes acuerdan que esta convención colectiva aplicará en su totalidad a los miembros de la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta."

2.1. POSICIÓN DE UCOC.

SECCIÓN 2.01 VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN. La posición del RE es que el convenio colectivo se perfeccionará con la firma de los representantes autorizados de las partes y; no obstante, el derecho del administrador de objetar, total o parcialmente lo pactado, el RE se reserva el derecho de impugnar dichas objeciones ante la JRL, entrando a regir aquellas disposiciones no objetadas por el administrador.

SECCIÓN 2.02 DURACIÓN. La posición de UCOC es que la vigencia del nuevo convenio colectivo sea de cuatro (4) años (f.116). En el acto de audiencia, UCOC expresó que estima que cinco (5) años es un período muy largo, que con cuatro años ellos pueden tener una mejor proyección de los cambios que puede haber en materia de ajustes salariales y cambios en la organización.

SECCIÓN 2.03 PRÁCTICAS. La posición de UCOC es que ninguna práctica, como quiera que esta se haya establecido, podrá enmendar, modificar, alterar o invalidar ninguna disposición pactada en el convenio colectivo, al menos que esta sea pactada de conformidad, de acuerdo con el procedimiento pactado en el convenio colectivo y que sea consignado por escrito y firmado por las partes (f.117).

SECCIÓN 2.04 MEMORANDOS DE ENTENDIMIENTO. La posición de la UCOC es que ninguna disposición o término de la convención colectiva podrá ser enmendada, modificada, alterada o renunciar a su cumplimiento, salvo que sea por medio de un memorando negociado de conformidad al procedimiento de negociación pactado en la convención colectiva, y que el Memorando de Entendimiento suscrito por las partes el 24 de mayo de 2012 se incorpora y forma parte del convenio colectivo (f.117).

SECCIÓN 2.05 CONFLICTOS CON LA LEY. La posición de la UCOC es que de promulgarse alguna Ley que sea contraria o afecte el contenido de lo pactado en la convención colectiva, dicha ley no se aplicará, salvo que sea favorable o beneficie a los miembros de la unidad negociadora, de lo contrario, la ACP deberá honrar la Ley Orgánica de la ACP y la convención colectiva y negociar el impacto e implementación de los efectos adversos en las condiciones de empleo o de trabajo de los miembros de la unidad negociadora, manteniendo la vigencia de las cláusulas contractuales que no se hayan afectado por la ley promulgada (f.118).

SECCIÓN 2.06 REAPERTURA. La posición de UCOC es que cualquier disposición o término de la convención colectiva podrá reabrirse a negociación cuando por mutuo acuerdo las partes lo decidan (f.118).

SECCIÓN 2.07 RENOVACIÓN. Los asuntos son el término, condiciones y procedimientos para la prórroga de este convenio colectivo, la negociación total, parcial del mismo. En este punto la UCOC dentro de su propuesta introduce que una vez se vaya a hacer la renovación de la Convención entren en vigencia todos los asuntos que tienen que ver con la parte de los salarios.

La posición de la UCOC es que la nueva convención colectiva podrá ser prorrogada íntegramente o por períodos sucesivos de un (1) año, salvo que una de las partes solicite la negociación total o parcial del convenio colectivo, no obstante, en cualquiera de las circunstancias señaladas se mantendrá vigente lo acordado en la Sección 23.23 del convenio colectivo. Por las razones expuestas, es la posición de UCOC que se adopte el texto de esta SECCIÓN 2.07 Renovación, de la última contrapropuesta de la UCOC (f.119).

En audiencia, la UCOC agregó que este punto del estancamiento tiene que ver cuando no se ha logrado el cierre de la Convención, que es lo que está sucediendo actualmente. Que los miembros de la unidad negociadora están teniendo pérdida de poder adquisitivo, ya que no se les aplicó el ajuste salarial. Lo que propone UCOC es que una vez se esté negociando y pase la misma situación que está pasando, se aplique lo que se pactó en el convenio que está vigente o que se ajuste a lo que es el índice de precios al consumidor, en este caso, y que no sea menor para que no se dé la pérdida de salarios de los miembros de la unidad negociadora; y que no queden en el limbo en el que se encuentran actualmente debido a que no saben si esto puede ser una estrategia por parte de ACP de que no les pagan, o sea, no se hacen los ajustes salariales y esto es en detrimento de los miembros de su unidad negociadora (f.5,506, audiencia de 5 de septiembre de 2023).

SECCIÓN 2.08 DISTRIBUCIÓN. La posición de la organización sindical es que la ACP deberá proveer a cada miembro de la unidad negociadora treinta (30) copias al RE y que, además, la ACP deberá tener disponible copia electrónica del convenio colectivo en un término de cinco (5) días calendario posterior a su aprobación. Adicionalmente, la UCOC es del criterio que todo miembro de la unidad negociadora, así como los gerentes, supervisores y todo el personal administrativo que se involucre en la administración del contrato colectivo, deberá ser capacitado por la ACP (f.120).

Lo que solicita la UCOC a los miembros de la JRL es que se adopte la última mejor oferta que realizó la UCOC sobre el Artículo 2 Vigencia, Implementación y Duración de la Convención Colectiva (f.5,506 audiencia de 5 de septiembre de 2023).

SECCIÓN 2.09 APLICACIÓN. Esta es una nueva sección del convenio. La posición de UCOC es que el convenio colectivo pactado entre la UCOC y la ACP deberá ser aplicado a todo miembro que ocupe una posición dentro de la Unidad Negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta.

2.2. POSICIÓN DE LA ACP.

La última mejor oferta de la ACP es la siguiente:

"ARTÍCULO 2
VIGENCIA Y DURACIÓN DE LA CONVENCIÓN

SECCIÓN 2.01. VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN

(a) Esta convención colectiva y sus acuerdos complementarios se perfeccionarán con la firma de los representantes autorizados de la administración y del representante exclusivo. No obstante, la convención colectiva se someterá a la aprobación del Administrador de la Autoridad, quien dispondrá un 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.

(b) Si el Administrador no se pronuncia dentro del plazo prescrito en la Sección 2.01 (a) anterior, la Convención colectiva entrará a regir a partir del día siguiente a la expiración de dicho plazo, según lo establecido el Artículo 75 del Reglamento de Relaciones Laborales.

(c) En caso de que el Administrador no apruebe la convención colectiva en su totalidad, el RE podrá impugnar dicha acción ante la Junta de Relaciones Laborales (JRL), mediante el procedimiento de negociabilidad o el de práctica laboral desleal, a elección del representante exclusivo, sujeto a lo establecido por la Junta de Relaciones Laborales (JRL). En todo caso, entrarán a regir las disposiciones que hayan sido aprobadas por el Administrador.

SECCIÓN 2.02. DURACIÓN
La vigencia de esta convención será de cinco (5) años contados a partir de la fecha en que se perfecciona la misma.

SECCIÓN 2.03. PRÁCTICAS
Salvo lo estipulado en la Sección 2.04 de este artículo, las prácticas, como quiera que hayan sido establecidas, no enmendarán, modificarán, alterarán o invalidarán disposición alguna de esta Convención Colectiva.

SECCIÓN 2.04. MEMORANDOS DE ENTENDIMIENTO.
Ninguna disposición o término de esta Convención podrá enmendar, modificar, alterar, o renunciar a su cumplimiento, salvo que sea por medio de un documento por escrito ejecutado por las partes en la forma de un Memorando de Entendimiento. Cualquier Memorando de Entendimiento deberá incluir la fecha de expiración de la Convención.

SECCIÓN 2.05. CONFLICTOS CON LA LEY Y LOS REGLAMENTOS.
Las partes reconocen que no se harán cumplir las estipulaciones de esta Convención que sean contrarias a la Ley y los Reglamentos. La ACP notificará al RE sobre cualquier determinación de no seguir cumpliendo una disposición de la Convención que contravenga la Ley y los Reglamentos, y al solicitársele, negociar con el RE, según lo exijan la Ley, los Reglamentos y esta Convención. Las disposiciones de esta Convención que no sean afectadas por dicha

medida continuarán en vigencia durante la duración de la convención.

SECCIÓN 2.06. REAPERTURA.
En cualquier momento se puede volver a abrir cualquier artículo o disposición de esta Convención por acuerdo de las partes.

SECCIÓN 2.07. RENOVACIÓN.
(a) Esta Convención se prorrogará, íntegramente, por un período igual al de su duración original, salvo que una de las partes dé aviso escrito a la otra parte de su interés de negociar su renovación total o parcial. En concordancia con el Artículo 76 del Reglamento de Relaciones Laborales, al vencimiento de la Convención Colectiva quedarán en vigencia los términos y condiciones de empleo estipulados en la misma que no entren en conflicto con la Ley Orgánica o los Reglamentos de la ACP.

(b) Este aviso por escrito debe ser entregado a la otra parte por el representante designado del remitente, entre doce (12) y trece (13) meses antes de la fecha de expiración de esta Convención. El destinatario acusará recibo del aviso.

SECCIÓN 2.08. DISTRIBUCIÓN.
(a) La ACP suministrará un folleto con el texto completo de esta Convención a cada trabajador de contratación permanente y a trabajadores temporales contratados por más de noventa días. Igualmente, suministrará al RE 25 copias del texto completo de esta convención, modificaciones y/o adiciones. El folleto tendrá tamaño 8 ½ X 11y letra tipo Calibri de 12 puntos.

(b) La ACP, hasta tanto se obtenga la impresión del folleto, suministrará al RE 10 copias de esta Convención, en hojas sueltas tamaño 81/2 X 11.

(c) Se tendrá disponible una copia electrónica del Convenio Colectivo en Intranet, a más tardar cinco (5) días luego de su aprobación por el Administrador del Canal. Igualmente, se proporcionarán dos copias electrónicas en un medio digital disponible al sindicato."

En la contestación a esta solicitud, la ACP se refirió a los puntos de estancamiento de este artículo, destacando, entre otros, que la contrapropuesta de la UCOC es contraria al Artículo 101 de la Ley Orgánica, el cual establece que en la negociación las partes deben ser representadas por personas facultadas expresamente para lograr acuerdos que obliguen a sus representados. Previa cita del Artículo 101, agregó que la ratificación sugerida por la UCOC riñe con los Artículos 57, 73, 74 y 75 del Reglamento de Relaciones Laborales (RRL), por lo que la ACP declaró no negociable la propuesta de la UCOC; que la incorporación de este texto genera un eslabón en la cadena de aprobación, que no exigen la Ley ni los reglamentos, y que extiende el proceso y desvincula a los representantes de la UCOC que están en la mesa de negociación de la facultad que tienen para llegar a acuerdos que obliguen a sus representados; que el RRL menciona que los acuerdos se perfeccionan con la firma de los representantes de las partes y corresponde al administrador aprobar en su totalidad o desaprobar parcialmente el convenio correspondiente por violaciones de la ley o los reglamentos (fs.3,527 y ss.).

En adición, considera la ACP que el requerir la ratificación de la membresía lleva a la conclusión de que la UCOC no está empoderado para negociar y, como consecuencia, es una negociación de mala fe y contraviene lo establecido en el Artículo 101 de la Ley Orgánica de la ACP; y que la propuesta de una ratificación por parte de los trabajadores vulnera los derechos del RE y de los trabajadores, lo anterior fundamentado en los Artículos 97 y 95 de la Ley Orgánica de la ACP. Seguidamente, la ACP se refirió a la Decisión No.02/2015 de la JRL, que negó la solicitud de la UCOC respecto a la aprobación de la convención colectiva, mediante la ratificación de la Asamblea General de la UCOC.

SECCIÓN 2.02 DURACIÓN. En esta Sección la ACP negociará la vigencia de la convención a cinco (5) años, refieren haber cerrado exitosamente con otra unidad negociadora una convención a seis (6) años lo que, de alguna forma, garantiza una estabilidad en las relaciones laborales y en los ajustes salariales establecidos; siendo la promoción de la eficiencia una responsabilidad compartida entre la administración y el representante exclusivo; que mal se pudiera pactar una duración que no promueva dicha eficiencia, por lo que la ACP se reitera en que la vigencia de la convención colectiva sea de cinco (5) años como mínimo (f.3,528).

SECCIÓN 2.03 PRÁCTICAS. La ACP manifestó que no se observa cuál es el objeto de la solicitud de estancamiento presentado por la UCOC para esta sección. Señaló que la última contrapropuesta de UCOC para esta sección es idéntica a las contrapropuestas de la ACP, que la inclusión del término "colectiva" al final del párrafo con respecto a la convención colectiva vigente fue propuesto por la UCOC y aceptado por la ACP, por lo que solicita sea extraída del estancamiento y pase a formar parte de la nueva convención colectiva, tal como se encuentran las contrapropuestas finales de la ACP y de la UCOC.

SECCIÓN 2.04 MEMORANDOS DE ENTENDIMIENTO. Enfatizó la ACP que UCOC no indicó cuál es la discrepancia entre las partes. Que la contrapropuesta de la UCOC señala que cualquier Memorando de Entendimiento (MDE) "entrará en vigencia el día en que sea ratificado por la organización", lo que motivó a la ACP a declarar no negociable esta sección, ya que la incorporación de este texto genera un eslabón en la cadena de aprobación que extiende el proceso y desvincula a los representantes de la UCOC que están en la mesa de negociación, de la facultad que tienen para llegar a acuerdos que obliguen a sus representados. La ACP consideró que la contrapropuesta de UCOC es contraria al artículo 101 de la Ley Orgánica y a los Artículos 57, 73 y 75 del RRL. En adición, la ACP en su última propuesta rechazó la incorporación del MDE de 24 de mayo de 2012 el cual atendía el tema de capacitación y pruebas para el Canal Ampliado por considerarlo extemporáneo, ya que el mismo pierde vigencia luego de casi 7 años de operación de este (f.3,529).

SECCIÓN 2.05 CONFLICTOS CON LA LEY (UCOC) Y CONFLICTOS CON LA LEY Y LOS REGLAMENTOS (ACP). La ACP manifiesta que la UCOC desconoce la pirámide de jerarquía normativa que se aplica en el Régimen Laboral Especial del Canal de Panamá, que, por ser un régimen de excepción, tiene que aplicarse de manera exclusiva y privativa frente a cualquier norma. En este sentido, el Título Constitucional que trata sobre el Canal de Panamá, Título XIV, es la norma de mayor jerarquía, que a su vez es desarrollada por la Ley Orgánica No.19 de 1997, que organiza la ACP y que también es desarrollada por los Reglamentos del Canal. De allí que el Artículo 102 de la Ley Orgánica establece que solo pueden negociar aquello que no riña con la Ley y los Reglamentos, por lo que la ACP declaró este tema no negociable. Que

la ACP declaró no negociable el reemplazo de la palabra *trabajador* por *miembro* por ser contrario al Artículo 95 de la Ley Orgánica. Explicó que la UCOC quiere hacer una distinción entre el miembro y el trabajador para así solapadamente, limitar la representación sindical. Que al establecer en su contrapropuesta el concepto miembro por trabajador, no solo viola la Ley y los reglamentos que la desarrolla, sino que sustituye el querer del legislador de que todo trabajador que pertenezca a una unidad negociadora sea representado por un representante, pague cuota sindical o no (f.3,529).

SECCIÓN 2.06 REAPERTURA. La ACP no observa cuál es el objeto de la solicitud, ya que presentó como asunto objeto de estancamiento el texto de su contrapropuesta y las partes tienen igual redacción, por lo que el tema no se puede considerar estancado (f.3,529).

SECCIÓN 2.07 RENOVACIÓN. Manifestó la ACP que la UCOC contrapropuso que "al vencimiento de la convención colectiva quedarán en vigencia los términos, incluyendo ajustes salariales..." La ACP rechazó la contrapropuesta de la UCOC, en relación con el mecanismo de prórroga de la convención colectiva y los ajustes salariales, ya que discrepa de lo establecido en el Artículo 76 del RRL.

Que la Sección 24.13 de la CC vigente establece los términos de los ajustes salariales anuales. La posición de la UCOC de que sigan aplicando los ajustes salariales mientras los equipos negociadores se mantengan en la mesa negociando parcial o total la nueva convención colectiva, es contrario al Artículo 76 y riñe con el artículo 4 de la Ley Orgánica, sobre que corresponde a la Autoridad funcionar de manera eficiente y rentable, lo que choca con la aplicación de ajustes salariales automáticos mientras los equipos negociadores se encuentran en la mesa. La ACP consideró este tema como no negociable (f.3,529).

SECCIÓN 2.08 DISTRIBUCIÓN. En esta Sección la ACP rechazó la inclusión del término ***miembro*** introducido por la UCOC, en los literales (a) y (d), por las razones expuestas previamente en la **Sección 2.05**.

La contrapropuesta de las partes para el literal (c) tiene igual redacción. Adicionalmente, en el literal (d) la UCOC establece criterios para la capacitación sobre la convención colectiva y un término no mayor de treinta (30) días hábiles posterior a la entrada en vigencia de esta convención colectiva para completar la capacitación, lo cual fue rechazado por la ACP por considerar que puede impactar en el área operativa.

SECCIÓN 2.09 APLICACIÓN. La ACP rechazó la inclusión de esta sección, ya que tal como señala la **Sección 1.02, Reconocimiento y Designación de la Unidad Negociadora**, la ACP reconoce al RE como representante exclusivo de todos los trabajadores que laboran en la unidad negociadora y, a su vez, la **Sección 1.01** de la convención colectiva vigente menciona las partes que las celebran, al saber, la ACP y la UCOC, esta última observa que la aplicación de la convención colectiva ya está definida en las secciones anteriormente mencionadas. Igualmente, la ACP rechaza la inclusión del término ***miembro*** por las razones antes expuestas en la **Sección 2.05.**

2.3. CONCLUSIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

Revisadas las posiciones de las partes, procede la JRL a emitir sus consideraciones respecto al contenido de este artículo. Sobre la Vigencia de la Convención Colectiva, **Sección 2.01**, debe indicarse que conforme el artículo 73 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, las

convenciones colectivas y los acuerdos complementarios se perfeccionan con la firma de los representantes autorizados de la administración y del representante exclusivo; no obstante, las convenciones colectivas se someterán a la aprobación del administrador de la Autoridad. Por esta razón, la JRL considera viable **mantener la redacción que aparece de la convención colectiva que está feneciendo.**

La JRL considera apropiado el término de cinco años, considerando el largo proceso de negociación para concretarse una nueva convención colectiva y la oportunidad de la JRL de dirimir las reglas de los derechos y deberes que regirán a las partes en una nueva convención colectiva.

En cuanto a la **SECCIÓN 2.03 PRÁCTICAS**, la redacción de las últimas posiciones de las partes es idéntica (cfr. f.3,528), por lo tanto, la JRL adopta lo expresado por las partes como su decisión de este punto.

En relación con los **MEMORANDOS DE ENTENDIMIENTO, SECCIÓN 2.04**, la JRL debe hacer las mismas observaciones que se emitieron para la Vigencia de la Convención Colectiva, con base en lo estipulado en el Artículo 73 del Reglamento de Relaciones Laborales, sin embargo, en cuanto a la incorporación del MDE de 24 de mayo de 2012 que atiende el tema de capacitación y pruebas para el Canal Ampliado, considera la JRL que es necesario mantener dicha normativa, debido a que la capacitación es un aspecto importante y relevante de la operación del Canal de Panamá, y no se acreditó dentro del proceso que dicho Memorando no es funcional en estos momentos. Se mantiene entonces el mismo texto de la Sección 2.04 que aparece en la Convención Colectiva que fenece.

En el caso de la **SECCIÓN 2.05** sobre **CONFLICTOS CON LA LEY**, se considera apropiado mantener el texto del primer párrafo que aparece contenido en la actual Convención Colectiva, teniendo en cuenta que dicho texto no excluye la posibilidad de ejecutar los pasos que contiene el Artículo 102 de la Ley Orgánica en cuanto a las negociaciones entre las partes, siempre que no entren en conflicto con esa Ley y los reglamentos, sobre los asuntos que allí se listan. Por lo anterior se adoptará lo propuesto por ambas partes con las modificaciones antedichas.

SECCIÓN 2.06 REAPERTURA: La redacción de las últimas posiciones de las partes es idéntica (Cfr.f.3,529), por lo tanto, la JRL adopta el consenso de las partes como su decisión de este punto.

En el caso de la **SECCIÓN 2.07** sobre RENOVACIÓN, el Artículo 76 del Reglamento de Relaciones Laborales señala que al vencimiento de una convención colectiva continuarán en vigencia los términos y condiciones de empleo estipulados en la misma, que no entren en conflicto con la Ley Orgánica o los reglamentos de las Autoridad.

Respecto a la renovación, si antes de expirar la CC. las partes no logran llegar a un nuevo acuerdo colectivo, considera esta JRL que no puede castigarse a los miembros de la unidad negociadora por el hecho de no concretarse en corto plazo el texto de una nueva convención colectiva, con la consecuente paralización de los incrementos salariales anuales, porque la responsabilidad de lograr un texto consensuado para la nueva convención colectiva corresponde a ambas partes, por ello ve viable la propuesta de UCOC de que la renovación no se limite a una renovación por el mismo periodo originalmente pactado, sino también por periodos sucesivos de un (1) año lo que puede ser práctico para las partes, no obstante, considerando que los ajustes salariales normalmente van ligados a la duración total de una

convención, no estima pertinente establecer que los ajustes salariales se prorroguen en el mismo orden establecido en esta convención como propone UCOC, pero si dejar abierta la posibilidad de establecer este ajuste por acuerdo de las partes, en caso estas coincidan en el interés de establecer una prórroga anual. En ese sentido se harán los ajustes correspondientes en la redacción de esta sección conforme a este criterio.

Sobre la **SECCIÓN 2.08 DISTRIBUCIÓN**, la JRL debe reiterar lo que ha expresado en el análisis del Artículo 1 de la Convención Colectiva, en el que se ha introducido una definición del término "miembro", que para los propósitos de esta convención se refiere a "los trabajadores que prestan servicios a la ACP pertenecientes a la unidad negociadora, estén o no afiliados a la organización sindical que los representa", por lo que no ve ningún inconveniente en que se mantenga dicho término como ha sido expresado en lo propuesto por la UCOC.

También considera apropiado el término de treinta (30) días para la capacitación relacionada con esta Convención.

No es necesaria la **Sección 2.09 Aplicación**, puesto que la aplicabilidad de la misma se encuentra prevista en las Secciones 1.01 y 1.02 ya analizadas.

2.4. DECISIÓN U ORDEN DE LA JUNTA.

De conformidad con lo expuesto en nuestras conclusiones, la decisión de la JRL es que las partes adopten como redacción de su convenio colectivo la siguiente:

ARTÍCULO 2
VIGENCIA Y DURACIÓN DE LA CONVENCIÓN

SECCIÓN 2.01. VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN.

(a) Esta convención colectiva y sus acuerdos complementarios se perfeccionarán con la firma de los representantes autorizados de la administración y del representante exclusivo. No obstante, la convención colectiva se someterá a la aprobación del Administrador de la Autoridad, quien dispondrá de un 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.

(b) Si el Administrador no se pronuncia dentro del plazo prescrito en la Sección 2.01 (a) anterior, la convención colectiva entrará a regir a partir del día siguiente a la expiración de dicho plazo, según lo establecido en el Artículo 75 del Reglamento de Relaciones Laborales.

(c) En caso de que el Administrador no apruebe la convención colectiva en su totalidad, el RE podrá impugnar dicha acción ante la Junta de Relaciones Laborales (JRL), mediante el procedimiento de disputa sobre negociabilidad o el de práctica laboral desleal, a elección del representante exclusivo, sujeto a lo establecido por la Junta de Relaciones Laborales (JRL). En todo caso, entrarán a regir las disposiciones que hayan sido aprobadas por el Administrador.

SECCIÓN 2.02. DURACIÓN. La vigencia de esta convención será de cinco (5) años contados a partir de la fecha en que se perfecciona la misma.

SECCIÓN 2.03 PRÁCTICAS. Salvo lo estipulado en la Sección 2.04 de este artículo, las prácticas, como quiera que hayan sido establecidas, no enmendarán, modificarán, alterarán o invalidarán disposición alguna de esta Convención.

SECCIÓN 2.04. MEMORANDOS DE ENTENDIMIENTO.

(a) Las partes acuerdan incorporar a la nueva Convención Colectiva el MDE suscrito el 24 de mayo de 2012 suscrito entre las partes, con relación a la capacitación y pruebas para el Canal Ampliado.

(b) Ninguna disposición o término de esta Convención podrá enmendar, modificar, alterar, o renunciar a su cumplimiento, salvo que sea por medio de un documento por escrito ejecutado por las partes en la forma de un Memorando de Entendimiento. Cualquier Memorando de Entendimiento deberá incluir la fecha de expiración de la Convención.

SECCIÓN 2.05. CONFLICTOS CON LA LEY. Las partes reconocen que no se harán cumplir las estipulaciones de esta Convención que sean contrarias a la Ley.

La ACP notificará al RE sobre cualquier determinación de no seguir cumpliendo una disposición de la Convención que contravenga la Ley, y al solicitársele, negociar con el RE según lo exijan la Ley y esta Convención. Las disposiciones de esta Convención que no sean afectadas por dicha medida continuarán en vigencia durante la duración de la convención.

SECCIÓN 2.06. REAPERTURA. En cualquier momento se puede volver a abrir cualquier artículo o disposición de esta Convención por acuerdo de las partes.

SECCIÓN 2.07. RENOVACIÓN.

(a) Esta Convención se prorrogará, íntegramente, por un período igual al de su duración original, salvo que una de las partes dé aviso por escrito a la otra parte de su interés de negociar su renovación total o parcial. En concordancia con el Artículo 76 del Reglamento de Relaciones Laborales, al vencimiento de la Convención Colectiva quedarán en vigencia los términos y condiciones de empleo estipulados en la misma, que no entren en conflicto con la Ley Orgánica o los Reglamentos de la ACP. Esta convención colectiva también se podrá prorrogar por períodos sucesivos de un año, a no ser que una de las partes notifique por escrito a la otra su intención de negociar esta convención colectiva de manera parcial o total. Esta notificación se efectuará entre el treceavo y doceavo mes previo a la fecha de expiración de la vigencia de esta convención colectiva. El ajuste salarial en caso de una prórroga anual se establecerá como acuerden las partes.

(b) Este aviso por escrito debe ser entregado a la otra parte por el representante designado del remitente, entre doce (12) y trece (13) meses antes de la fecha de expiración de esta Convención. El destinatario acusará recibo del aviso.

SECCIÓN 2.08. DISTRIBUCIÓN.

(a) La ACP suministrará un folleto con el texto completo de esta Convención a cada miembro de contratación permanente y a miembros temporales contratados por más de noventa (90) días. Igualmente, suministrará al RE veinticinco (25) copias del texto completo de esta convención, modificaciones y/o adiciones. El folleto tendrá tamaño 8 ½ X 11y letra tipo Calibri de 12 puntos.

(b) La ACP, hasta tanto se obtenga la impresión del folleto, suministrará al RE diez (10) copias de esta Convención, en hojas sueltas tamaño 8 ½ X 11.

(c) Se tendrá disponible una copia electrónica del Convenio Colectivo en Intranet, a más tardar cinco (5) días luego de su aprobación por el Administrador del Canal. Igualmente, se proporcionarán dos (2) copias electrónicas en un medio digital disponible al sindicato.

(d) Se capacitará a los miembros de la unidad negociadora, representantes del RE, Oficinistas de las correspondientes unidades administrativas y supervisores en el concepto y aplicación de esta convención colectiva en un término no mayor de treinta (30) días hábiles posteriores a la entrada en vigencia de esta convención colectiva.

3. ARTÍCULO 3. DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR.

Este artículo guarda relación con el marco normativo que regula la relación entre los miembros de la Unidad Negociadora de los Capitanes y Oficiales de Cubierta y la ACP, los derechos y responsabilidades de la ACP, designados oficiales de la administración, las normas de desempeño y conducta, y una sección sobre el principio "Cumpla con la Asignación de Trabajo Ahora y Quéjese Después."

En este artículo, la última mejor oferta del sindicato es la siguiente:

"ARTÍCULO 3
DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

SECCIÓN 3.01. MARCO NORMATIVO.
En la Administración de todos los asuntos cubiertos en esta convención colectiva, los funcionarios, trabajadores de confianza, trabajadores y los miembros de esta unidad negociadora estarán regidos por la Constitución Política de la República de Panamá, los Tratados y Convenios Internacionales, las leyes y Reglamentos aplicables, y esta convención colectiva.

La ACP ejercerá sus derechos, facultades, funciones y prerrogativas con especial sujeción a lo establecido en la Constitución Política de la República de Panamá, la Ley Orgánica de la ACP, los Reglamentos de la ACP y esta convención colectiva.

SECCIÓN 3.02. DERECHOS.
Los derechos de la ACP conforme a la Sección 3.01 incluyen sus derechos, de conformidad con la Ley Orgánica y sus reglamentos.

SECCIÓN 3.03. RESPONSABILIDADES.
Al ejercer sus derechos, el Empleador cumplirá con todas las disposiciones que rigen esta Convención, los reglamentos y la Ley Orgánica. El Empleador no tomará medida alguna para desalentar la afiliación a cualquier organización sindical.

SECCIÓN 3.04. DESIGNADOS OFICIALES DE LA ADMINISTRACIÓN.
Cuando en esta Convención se identifiquen personas designadas por el Empleador para un propósito especifico, las mismas están debidamente autorizadas para actuar en nombre de la ACP.

SECCIÓN 3.05. NORMAS DE DESEMPEÑO Y CONDUCTA.
El Empleador promoverá normas de desempeño y conducta de los gerentes y supervisores, que resulten en buenas relaciones obrero-patronales entre el RE y los empleados administrativos de la ACP. Los representantes del Empleador se acogerán al Reglamento de Ética y Conducta de la ACP.

SECCION 3.06 CUMPLA CON LA ASIGNACIÓN DE TRABAJO AHORA Y QUÉJESE DESPUÉS (*OBEY NOW, GRIEVE LATER*).
Este principio exige que los miembros cumplan con las asignaciones de trabajo, siempre que estas asignaciones no sean ilegales, pongan en peligro la seguridad de las personas o bienes de la ACP, promuevan una conducta ilícita, o sean contrarias a lo establecido en los reglamentos o esta Convención."

3.1. POSICIÓN DE UCOC.

Según refiere la UCOC, los objetos de estancamiento son las **SECCIONES 3.01, 3.02, 3.03, 3.04, 3.05 y 3.06** del **ARTÍCULO 3 DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR.**

SECCIÓN 3.01 MARCO NORMATIVO. El asunto objeto del estancamiento es el reconocimiento del deber de las partes de administrar la nueva convención colectiva de conformidad con la Constitución Política de la República de Panamá, los tratados y convenios internacionales, la ley y reglamentos aplicables, y de la ACP de ejercer sus derechos, facultades, funciones y prerrogativas, de conformidad con la Constitución Política de la República de Panamá, la Ley Orgánica y reglamentos de la ACP y a lo pactado en la nueva convención colectiva (f.209).

La posición de UCOC es que todo funcionario, trabajador de confianza o miembro de la unidad negociadora, en la administración de la nueva convención colectiva, deben ejercer sus funciones de conformidad con la Constitución Nacional, acatando las normas del derecho internacional entre ellas los tratados y convenios internacionales, así como las leyes y reglamentos aplicables, y la nueva convención colectiva (f.210). Igualmente, manifestó su desacuerdo con la posición de la ACP que propone que la administración de la nueva convención colectiva esté regida por las directrices, políticas y reglamentos publicados por la ACP que estén vigentes a la aprobación del nuevo convenio colectivo. Agregó que este desacuerdo de UCOC radica en que amparándose en las medidas sanitarias por causa del COVID-19, la administración ha implementado directrices, políticas y modificado reglamentos que han afectado derechos y condiciones de empleo y de trabajo, en un grado mayor que de poca importancia, desconociendo el derecho de los trabajadores y del RE a negociar el impacto e implementación de la decisión

de implementar nuevas directrices o políticas o de los cambios en los reglamentos de la ACP.

SECCIÓN 3.02 DERECHOS. El asunto objeto del estancamiento es el reconocimiento de los derechos de la ACP de conformidad con la Ley Orgánica y sus reglamentos. UCOC mantiene la posición y reconoce que, en el ámbito de las relaciones laborales, los derechos de la Administración a los que se refiere la Sección 3.01 del Artículo 3 MARCO NORMATIVO, son aquellos que la Ley Orgánica, los reglamentos de la ACP le otorgan. Que el lenguaje del asunto propuesto en esta negociación no solo es el mismo que está pactado en la convención colectiva vigente, sino que es idéntico al de la propuesta original de la ACP. Según la UCOC, esta propuesta no afecta los derechos de la Administración ni es un asunto relacionado con la clasificación de puestos, ni es un asunto que expresamente está excluido por la Ley Orgánica o los reglamentos de la ACP como un asunto no negociable (f.211).

SECCIÓN 3.03 RESPONSABILIDADES. Los asuntos objeto de estancamiento son la responsabilidad de la Administración de cumplir con la Constitución, la ley, los reglamentos y la convención colectiva al momento de ejercer cualquiera de sus derechos o al momento de ejercerlo no desalentar la afiliación a la organización sindical que lo representa.

La posición de la UCOC es que la ACP, en el ejercicio de sus derechos, está obligada a acatar todas las disposiciones de la Constitución, la Ley los reglamentos y lo pactado en la convención colectiva y que al ejercer este derecho no podrá desalentar, de forma alguna, la afiliación de los miembros de la unidad negociadora al sindicato, es decir, que la ACP en el ejercicio de sus derechos se obliga a no adoptar ninguna medida, acción o procedimiento que desaliente la afiliación de los miembros de la unidad negociadora en la organización sindical (f.211).

SECCIÓN 3.04 DESIGNADOS OFICIALES DE LA ADMINISTRACIÓN. El asunto es la obligación de reconocer como personas debidamente autorizadas para actuar en nombre de la ACP a las personas que en la nueva convención colectiva se identifiquen como personas designadas por el empleador para un propósito específico.

La UCOC mantiene la posición de que debe entenderse que aquellas personas que se identifiquen en la nueva convención colectiva como las personas designadas por el Empleador para un propósito específico se entenderán están debidamente autorizadas para actuar en nombre y representación de la ACP, y, por lo tanto, en la capacidad de resolver o llegar a acuerdos en los asuntos que le sean asignados.

La UCOC expresó que el lenguaje del asunto propuesto en la Sección 3.04 es el mismo que está pactado en la convención colectiva vigente y es idéntico a la propuesta original de la ACP (f.212).

SECCIÓN 3.05 NORMAS DE DESEMPEÑO Y CONDUCTA. Es el reconocimiento de la obligación de la ACP de promover normas de desempeño y conducta de los gerentes y supervisores que resulten en buenas relaciones obrero-patronales entre el RE y la ACP, y de acatar las normas de ética y conducta establecidas en el Reglamento de Ética y Conducta de la ACP.

Manifestó la UCOC que el lenguaje del asunto propuesto en esta Sección es el mismo que está pactado en la Convención Colectiva vigente y es idéntico a la propuesta original de la ACP. (f.212)

SECCIÓN 3.06 CUMPLA CON LA ASIGNACIÓN DE TRABAJO AHORA Y QUÉJESE DESPUÉS. (*OBEY NOW, GRIEVE LATER*). El asunto de este estancamiento es el reconocimiento de la relación de la ACP de asegurarse de que todas las asignaciones de trabajos sean legales, que no pongan en peligro la seguridad del personal o bienes de la ACP, que no promuevan una conducta ilícita y que no sean contrarias a lo establecido en los reglamentos o a lo pactado en la nueva convención colectiva.

Respecto a esta sección, la UCOC sostiene, y es su posición, que la ACP no puede ni debe ampararse en sus derechos para asignar trabajo a los miembros de la unidad negociadora que sean contrarias a la Ley o pongan en riesgo al personal o bienes del Canal o promuevan una conducta ilícita o contraria a los reglamentos o la nueva convención colectiva, por lo tanto, es criterio de la UCOC que la ACP debe asegurarse que todas las asignaciones de trabajo sean legales, que no pongan en peligro la seguridad de las personas o bienes de la ACP, que no promuevan una conducta ilícita y que no sean contrarias a lo establecido en los reglamentos o en la convención correspondiente (f.213).

3.2. POSICIÓN DE LA ACP.

La última mejor oferta de la ACP es así:

> **"ARTÍCULO 3**
> **DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR**
>
> **SECCIÓN 3.01. MARCO NORMATIVO.**
> En la administración de todos los asuntos amparados por esta Convención, los funcionarios y trabajadores del Empleador se regirán por el Título XIV de la Constitución Política de la República de Panamá, las leyes y reglamentos pertinentes de las autoridades correspondientes, incluso las directrices, políticas y reglamentos publicados por el Empleador que estén vigentes al momento de aprobarse esta Convención. El Empleador no renuncia a sus derechos, funciones y prerrogativas, salvo aquello que está claro y específicamente limitado por esta Convención.
>
> **SECCIÓN 3.02. DERECHOS.**
> Los derechos de la ACP conforme a la Sección 3.01 incluyen sus derechos de conformidad con la Ley Orgánica y sus reglamentos.
>
> **SECCIÓN 3.03. RESPONSABILIDADES.**
> Al ejercer sus derechos, el Empleador cumplirá con todas las disposiciones que rigen esta Convención, los reglamentos y la Ley Orgánica. El empleador no tomará medida alguna para desalentar la afiliación a cualquier organización sindical.
>
> **SECCIÓN 3.04. DESIGNADOS OFICIALES DE LA ADMINISTRACIÓN.**
> Cuando en esta Convención se identifiquen personas designadas por el Empleador para un propósito especifico, las mismas están debidamente autorizadas para actuar en nombre de la ACP.
>
> **SECCIÓN 3.05. NORMAS DE DESEMPEÑO Y CONDUCTA.**
> El Empleador promoverá normas de desempeño y conducta de los gerentes y supervisores, que resulten en buenas relaciones obrero-patronales entre el RE y los empleados administrativos de la ACP.

Los representantes del Empleador se acogerán al Reglamento de Ética y Conducta de la ACP."

La ACP, en el acto de audiencia, señaló que este es un artículo normativo en el que se establecen los derechos y responsabilidades del empleador, por lo que la ACP contrapropuso mantener la redacción como actualmente está contenida en el convenio colectivo (f.5,509, Audiencia del 5 de septiembre de 2023).

SECCIÓN 3.01 MARCO NORMATIVO. Para la ACP la propuesta de la UCOC desconoce la pirámide de Kelsen que existe en el régimen Laboral Especial del Canal de Panamá que, por ser un régimen de excepción, tiene que aplicarse de manera exclusiva y privativa frente a cualquier otra norma; que el Título Constitucional que trata sobre el Canal, Título XIV, es la norma de mayor jerarquía que, a su vez, es desarrollado por la Ley No.19 de 1997 que organiza la ACP, y que también es desarrollada por los reglamentos del Canal.

Igualmente se refirió al reemplazo del término ***trabajador*** por ***miembro*** introducido por la UCOC, lo cual considera un tema no negociable.

Respecto a las **SECCIONES 3.02, 3.03. 3.04 y 3.05**, la ACP manifestó que la última contrapropuesta para estas secciones es idéntica a las contrapropuestas de la ACP y, por ende, deben pasar a formar parte de la nueva convención colectiva (f.3,509).

SECCIÓN 3.06 CUMPLA CON LA ASIGNACIÓN DE TRABAJO AHORA Y QUÉJESE DESPUÉS. Previa referencia a las contrapropuestas de la UCOC, la ACP señaló que el equipo de la administración considera que este principio *Obey Now, Grieve* Later, se debe mantener en la Sección 9.03 (c) que es donde se encuentra la convención colectiva vigente.

3.3. CONCLUSIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

Recapitulando lo indicado por las partes en el expediente con relación al **ARTÍCULO 3**, en cuanto a la **SECCIÓN 3.01** que trata del **Marco Normativo**, debe indicar la JRL que este aspecto fue zanjado en el Artículo 1 de este convenio y son aplicables a esta sección los mismos comentarios ya vertidos, en el sentido que la Convención Colectiva, debe indicar que las partes de esta relación laboral se regirán por la Constitución Política de la República de Panamá, la Ley Orgánica de la ACP, los Reglamentos y por esta Convención Colectiva, porque no se puede establecer una limitación al Título XIV de la Constitución Política Nacional, ya que en materia de interpretación constitucional rige el Principio de Universalidad Constitucional o Principio de Interpretación Integral de la Constitución. Lo anterior porque no se puede aplicar cualquier disposición constitucional sin considerar el resto del ordenamiento y el espíritu que informa dicha Constitución.

Además, se estimó oportuno no incluir en la CC la referencia a los Tratados Internacionales porque si bien el Canal de Panamá provee un servicio público de carácter internacional, su fuerza laboral está regida por normas del derecho interno, al tenor de los dispuesto en el Artículo 94 de la Ley Orgánica de la ACP que establece que las relaciones laborales de la Autoridad se regirán por lo dispuesto en la presente Ley, en los reglamentos y en las convenciones colectivas.

Y en cuanto al término "miembro", que la UCOC aspira a incluir dentro del presente convenio colectivo, la ACP rechazó en todas y cada una de las propuestas el uso de este término, entre otros argumentos, porque a su

criterio riñe con los artículos 95 y 97 de la Ley Orgánica. Estas normas hacen referencia a la palabra trabajador y no a la de miembro. La dificultad que plantea la utilización del término "miembro", es que podría interpretarse que al utilizarse la palabra "miembro" en lugar de la palabra "trabajador" en la CC, tanto los derechos de los trabajadores que pertenezcan o que puedan pertenecer a una unidad negociadora, así como los derechos de todo representante exclusivo, solo recaen sobre los trabajadores que son miembros cotizantes de la organización sindical, excluyendo la protección de quienes no lo son. En consecuencia, consistentes con lo expresado en la **Sección 1.02 (b)** del artículo, se mantiene la utilización del término "miembro" tanto en este como en los distintos artículos que han sido objetados como no negociables por la ACP, entendiendo que el término "miembro" se refiere a "**los trabajadores que prestan servicios a la ACP pertenecientes a la unidad negociadora, estén o no afiliados a la organización sindical que los representa**".

Por otro lado, en el acto de audiencia, luego de la suspensión por petición de ambas partes para intentar llegar a acuerdos, informaron a la JRL haber arribado a acuerdos en las **Secciones 3.02, 3.03, 3.04** y **3.05** (f.5,548 Audiencia 11 de septiembre de 2023). Y aunque finalmente no se presentó un documento conjunto que reflejara un acuerdo en los textos propuestos y contrapropuestos, se observa que la **Sección 3.02. Derechos, Sección 3.03 Responsabilidades, Sección 3.04 Designados Oficiales de la Administración** y **Sección 3.05 Normas de Desempeño y Conducta** son iguales, y así lo puede corroborar la JRL, por lo que el contenido de estas secciones pasará a formar parte de la nueva convención colectiva.

En lo relativo a la **Sección 3.06** que contiene el principio "Cumpla con la Asignación de Trabajo Ahora y Quéjese Después", la JRL considera conveniente que el mismo se desarrolle como parte del **Artículo 9, Sección 9.03 (c)** de la nueva Convención Colectiva.

3.4. DECISIÓN U ORDEN DE LA JUNTA.

De conformidad con lo expuesto en nuestras conclusiones, la decisión de la JRL es que las partes adopten como redacción de su convenio colectivo el siguiente texto del ARTÍCULO 3:

ARTÍCULO 3
DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

SECCIÓN 3.01. MARCO NORMATIVO. En la administración de todos los asuntos amparados por esta convención colectiva, los funcionarios y los miembros de esta Unidad Negociadora estarán regidos por la Constitución Política de la República de Panamá, las leyes y reglamentos pertinentes de las autoridades correspondientes, incluso las directrices, políticas y reglamentos publicados por el Empleador que estén vigentes al momento de aprobarse esta Convención. El Empleador no renuncia a sus derechos, funciones y prerrogativas, salvo aquello que está claro y específicamente limitado por esta Convención.

SECCIÓN 3.02. DERECHOS. Los derechos de la ACP conforme a la Sección 3.01 incluyen sus derechos de conformidad con la Ley Orgánica y sus reglamentos.

SECCIÓN 3.03. RESPONSABILIDADES. Al ejercer sus derechos, el Empleador cumplirá con todas las disposiciones que rigen esta Convención, los reglamentos y la Ley Orgánica. El Empleador no tomará medida alguna para desalentar la afiliación a cualquier organización sindical.

SECCIÓN 3.04. DESIGNADOS OFICIALES DE LA ADMINISTRACIÓN. Cuando en esta Convención se identifiquen personas designadas por el Empleador para un propósito especifico, las mismas están debidamente autorizadas para actuar en nombre de la ACP.

SECCIÓN 3.05. NORMAS DE DESEMPEÑO Y CONDUCTA. El Empleador promoverá normas de desempeño y conducta de los gerentes y supervisores, que resulten en buenas relaciones obrero-patronales entre el RE y los empleados administrativos de la ACP. Los representantes del Empleador se acogerán al Reglamento de Ética y Conducta de la ACP.

4. ARTÍCULO 4. DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DEL RE.

Este artículo, en líneas generales, regula las normas de desempeño y conducta, listas de distribución (comunicaciones electrónicas a los miembros de la unidad negociadora) y presencia del RE en los comités que traten o tengan impacto en las políticas y prácticas de personal.

En este **artículo 4**, la última mejor oferta del Sindicato es como sigue:

"ARTÍCULO 4
DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DEL RE

SECCIÓN 4.01. DERECHOS DEL RE.

(a) Deberes de Justa Representación. El RE tendrá el derecho y la responsabilidad de representar a todos los miembros de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta sin discriminación.
(b) Derechos. De conformidad con lo establecido en el Titulo XIV de la Constitución Política de la República de Panamá, la Ley Orgánica y el Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, los derechos del RE son los siguientes:

(1) Actuar en representación de los miembros de la 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 miembros de la unidad negociadora.

(3) Representar los intereses de todos los miembros de la unidad negociadora.

(4) El derecho a objetar cualquier decisión tomada mediante la auto representación que afecte de adversamente las condiciones de empleo de cualquier otro miembro de la unidad negociadora o los derechos institucionales del Sindicato.

(5) Presentar y tramitar quejas en nombre propio o en nombre de cualquier miembro de la unidad negociadora representada, utilizando el procedimiento aplicable establecido por la Ley Orgánica, los reglamentos y esta convención colectiva.

(6) Estar presente durante la tramitación formal de cualquier queja que presente el miembro por su cuenta.

(7) Estar presente y participar activamente en cualquier reunión formal o informal entre la administración de la Autoridad y los miembros de la unidad negociadora, relacionada con una queja, asunto sobre condiciones de empleo o condiciones de trabajo, cualquier investigación preliminar, entrevista pre-disciplinaria, audiencia en la Junta de Inspectores Locales de la ACP o cualquier otra actividad investigativa en la cual el miembro considere razonablemente que puede ser sujeto de una acción disciplinaria o medida adversa en su contra.

(8) Invocar el arbitraje para la solución de aquellas disputas que, a su juicio, no hayan sido resueltas satisfactoriamente a través del procedimiento negociado de solución de quejas.

(9) Estar presente y participar activamente en la elaboración, actualización, cambios o modificación de los Manuales de Operación, Directrices de la Operación, Directrices Operativas de División, Sección y Unidad, Memorandos, Instructivos de Trabajo, procedimientos operativos, guías escritas, órdenes administrativas y los reglamentos que afecten las condiciones de empleo y condiciones de trabajo, cuya aprobación corresponde a la Junta Directiva de la Autoridad, de acuerdo a lo establecido en la Constitución Política y deberá informar al SINDICATO para su participación. Estas intenciones de cambios deberán notificarse al Sindicato en un periodo no menor de sesenta (60) días hábiles.

(10) Denunciar a la Administración por prácticas laborales desleales en su contra, sujeto a lo establecido en la Ley Orgánica, el Reglamento de Relaciones Laborales, esta convención colectiva y las reglamentaciones de la Junta de Relaciones Laborales (JRL).

(11) Recibir todas las cuotas sindicales correspondientes de todos los miembros de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta.

(c) Discusión Formal/Interrogatorio "Weingarten". El RE tiene derecho de estar presente y participar activamente en:

(1) Cualquier discusión formal o informal entre uno o más representantes del Empleador y uno o más miembros de la unidad negociadora o sus representantes, sobre cualquier agravio (quejas) o cualquier política o prácticas de personal u otra condición general de empleo; y

(2) Cualquier interrogatorio de un miembro de la unidad negociadora por un representante del Empleador en relación con una investigación.

SECCIÓN 4.02. NORMAS DE DESEMPEÑO Y CONDUCTA.

De conformidad con su obligación de representar plena y equitativamente a los miembros de la unidad negociadora, el RE

promoverá las normas de trabajo y conducta de los miembros de la unidad negociadora que resulten en buenas relaciones obrero-patronales entre el RE y los funcionarios administrativos de la ACP, y entre los miembros de la unidad negociadora.

SECCIÓN 4.03 LISTA DE DISTRIBUCIÓN.
Las comunicaciones electrónicas diseminadas a los miembros de la negociadora de la ACP por la vía interna de comunicación "ACP-INFO", bajo el código de distribución "A TODOS LOS USUARIOS", serán remitidas por la Sección de Relaciones Laborales Corporativas a las direcciones de correo electrónico de la sede sindical o la designada por el RE.

SECCIÓN 4.04. COMITÉS.
El RE estará presente y participará activamente en comités que traten o tengan impacto en políticas o prácticas de personal y en asuntos que afecten las condiciones de empleo y condiciones de trabajo de los miembros de la unidad negociadora."

4.1. POSICIÓN DE UCOC.

SECCIÓN 4.01 (a) DEBERES DE JUSTA REPRESENTACIÓN. La posición de UCOC es que de conformidad con el Artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP y el Artículo 31 del RRL de la ACP, esta debe reconocer sin ambigüedad y proactivamente, el ejercicio efectivo del derecho a representar a todos los miembros de la unidad negociadora sin discriminación.

SECCIÓN 4.01 (b) DERECHOS. La posición de la UCOC es que la administración debe reconocer sin ambigüedad el ejercicio efectivo de todos y cada uno de los derechos del RE de conformidad con lo establecido en el Título XIV de la Constitución Política de la República de Panamá, la Ley Orgánica y el Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, siendo estos derechos los que se describen en las propuestas y contrapropuestas de UCOC (f.301).

SECCIÓN 4.01.(c) DISCUSIÓN FORMAL/INTERROGATORIO "WESINGARTEN". La posición de la UCOC es que la ACP debe reconocer sin ambigüedad y proactivamente el ejercicio del derecho del RE de estar presente y participar activamente en cualquier reunión formal, donde se discuta o ventile cualquier agravio (quejas) o cualquier política o prácticas de personal u otra condición general de empleo entre uno o más representantes del empleador y uno o más miembros de la unidad negociadora o sus representantes. Seguidamente, hizo referencia a situaciones relativas a la supuesta violación de sus derechos y la categorización de una reunión formal o informal. Señala la UCOC, además, que debe reconocerse su derecho a participar en cualquier interrogatorio de un miembro de la unidad negociadora por un representante del empleador en relación con una investigación, aun cuando el miembro decida no hacerlo por su cuenta; que es uno de sus derechos que como RE le consagra el Artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP y el Artículo 51 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP (f.302).

SECCIÓN 4.02 NORMAS DE DESEMPEÑO Y CONDUCTA. La posición de UCOC es que la administración de la ACP no solo debe reconocer, sin ambigüedad y proactivamente, el ejercicio efectivo del derecho del RE de representar plena y equitativamente a los miembros de la unidad negociadora, sino también su obligación de hacerlo, por lo tanto, lo anterior conlleva que el ejercicio efectivo de su derecho implica que la ACP está obligada a facilitar la eficacia del cumplimiento de la obligación del RE, de manera tal, que le

permita promover las normas de trabajo y conducta que resulten en buenas relaciones obrero-patronales entre el RE y los funcionarios administrativos de la ACP, y los miembros de la unidad negociadora (f.303).

SECCIÓN 4.03 LISTAS DE DISTRIBUCIÓN. La posición de la UCOC es que la ACP debe reconocer, sin ambigüedad y proactivamente, el derecho del RE de recibir oportunamente, por intermedio de la Sección de Relaciones Laborales Corporativas, y vía correo electrónico o fax de la sede sindical o la designada por el RE, todas las comunicaciones electrónicas diseminadas a los miembros de la unidad negociadora de la ACP por la vía interna de comunicación "ACP-INFO", bajo el código de distribución "A TODOS LOS USUARIOS"

La intención de esta propuesta es que se hace necesaria la oportuna comunicación de la información remitida o diseminada electrónicamente a todos los miembros de la unidad negociadora, de manera que, de considerarlo necesario, pueda ejercer las acciones a las que tienen derechos los miembros y el RE en la efectiva defensa de sus derechos y condiciones de empleo o de trabajo, de conformidad con los procedimientos establecidos (f.303).

SECCIÓN 4.04 COMITÉS. La posición de la UCOC es que la ACP debe reconocer, sin ambigüedad y proactivamente, que la participación de la UCOC en comités, donde se traten asuntos de, o que tengan impacto en políticas o prácticas de personal o en asuntos que afecten los derechos o las condiciones de empleo o de trabajo de los miembros de la unidad negociadora, no debe depender de una invitación discrecional de la administración de la ACP, porque de lo contrario, el espíritu e intención del Artículo 103 de la Ley Orgánica de la ACP, sería ilusorio, ya que en ausencia de una participación pre-decisional a fin de prevenir conflictos o encontrarles oportunamente la solución preventiva a los posibles conflictos no contribuirían a mejorar las relaciones y el clima laboral en la ACP (fs.304).

4.2. POSICIÓN DE LA ACP.

Respecto a este **ARTÍCULO 4**, la última mejor oferta de la ACP es la siguiente:

"ARTÍCULO 4
DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DEL RE

SECCIÓN 4.01. DERECHOS DEL RE.

(a) Deberes de Justa Representación. El RE tendrá el derecho y la responsabilidad de representar a todos los trabajadores en la unidad negociadora sin discriminación y sin tomar en consideración su afiliación sindical.

(b) Derechos. De conformidad con lo establecido en el Titulo XIV de la Constitución Política de la República de Panamá, la Ley Orgánica y el Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP los derechos del RE son los siguientes:

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. El derecho a objetar cualquier decisión tomada mediante la auto-representación que afecte adversamente las condiciones de empleo de cualquier otro trabajador de la unidad negociadora o los derechos institucionales del sindicato.
5. Presentar y tramitar quejas en nombre propio o en nombre de cualquier trabajador de la unidad negociadora representada, utilizando el procedimiento aplicable establecido por la Ley Orgánica, los reglamentos y esta convención colectiva.
6. Estar presente durante la tramitación formal de cualquier queja que presente el trabajador por su cuenta.
7. Participar en cualquier reunión formal entre la administración de la Autoridad y los trabajadores, relacionada con una queja o asunto sobre condiciones de empleo.
8. Invocar el arbitraje para la solución de aquellas disputas que, a su juicio, no hayan sido resueltas satisfactoriamente a través del procedimiento negociado de solución de quejas.
9. Participar en la elaboración y modificación de los reglamentos que afecten las condiciones de empleo, cuya aprobación corresponde a la Junta Directiva de la Autoridad de acuerdo a lo establecido en la Constitución Política.
10. Denunciar a la administración por prácticas laborales desleales en su contra, sujeto a lo establecido en la Ley Orgánica, el Reglamento de Relaciones Laborales, esta Convención Colectiva y las reglamentaciones de la Junta de Relaciones Laborales (JRL).

(c) Discusión Formal/Interrogatorio "Weingarten". El RE tendrá la oportunidad de estar representado en:

1. Cualquier discusión formal entre uno o más representantes del Empleador y uno o más trabajadores de la unidad negociadora o sus representantes, sobre cualquier agravio (quejas) o cualquier política o prácticas de personal u otra condición general de empleo; y
2. Cualquier interrogatorio de un trabajador de la unidad negociadora por un representante del Empleador en relación con una investigación si:
   a) El trabajador considera razonablemente que los resultados del interrogatorio pueden dar lugar a una medida disciplinaria en su contra, según lo establecido en el Reglamento de Relaciones Laborales, Artículo 5, numeral 4; y
   b) El trabajador solicita expresamente representación. Dicha solicitud del trabajador deberá constar preferiblemente por escrito.

SECCIÓN 4.02. NORMAS DE DESEMPEÑO Y CONDUCTA.

De conformidad con su obligación de representar plena y equitativamente a los trabajadores, el RE promoverá las normas de trabajo y conducta de los trabajadores que resulten en buenas relaciones obrero-patronales entre el RE y los funcionarios administrativos de la ACP, y entre los trabajadores de la unidad negociadora y otros trabajadores de la ACP. Los representantes del RE se acogerán al Reglamento de Ética y Conducta de la ACP.

SECCIÓN 4.03. ACCESO A INFORMACIÓN.

El Empleador hará un esfuerzo razonable para permitirle a los representantes del RE revisar los materiales que se relacionan con sus derechos y responsabilidades de representación durante horas laborales y que estén disponibles, en la Biblioteca Roberto F. Chiari de la ACP.

El RE se compromete a comunicarse primero con la Biblioteca Roberto F. Chiari de la ACP si desea cualquier material que se halle disponible localmente relacionado con sus derechos y responsabilidades de representación. Si el material solicitado no se encuentra disponible en la Biblioteca Roberto F. Chiari de la ACP, el RE se comunicará con la División de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos (CHR), con el propósito de obtener acceso a dicho material.

SECCION 4.04 LISTA DE DISTRIBUCIÓN.

Las comunicaciones electrónicas diseminadas a los trabajadores de la ACP, por la vía interna de comunicación bajo el código de distribución "A TODOS LOS USUARIOS", serán remitidas por la División de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos (CHR) a las direcciones de correo electrónico o vía fax de la sede sindical o la designada por el RE."

En su contestación, la ACP emitió las siguientes consideraciones a la solicitud de UCOC:

SECCIÓN 4.01, literal (a). La UCOC reemplazó el término "los trabajadores" por el término "miembro", lo cual fue rechazado por la ACP y, por consiguiente, declarado no negociable, ya que riñe con el derecho del trabajador establecido en el Artículo 95 de la LO. También eliminaron la frase "sin tomar en consideración su afiliación sindical", lo cual fue rechazado por la ACP, ya que pudiera estar asociado con su intención de interferir con el derecho del trabajador.

SECCIÓN 4.01, literal (b), el párrafo introductorio y los literales 4.01 (b) (8) y 4.01 (b) (10) tienen igual redacción. En los literales 4.01 (a), 4.01 (b)(1), 4.01 (b)(2), 4.01 (b)(3), 4.01 (b)(4), 4.01 (b)(5), 4.01 (b)(6), 4.01 (b)(7), 4.01 (b)(11); 4.01 (c)(1), 4.01 (c)(2); y en las secciones 4.02, 4.03 y 4.04, la UCOC reemplazó el término "trabajador" por el término "miembro", lo cual fue rechazado por la ACP y, por consiguiente, declarado no negociable, ya que riñe con el derecho del trabajador establecido en el Artículo 95 de la LO. Que UCOC también eliminó la frase "sin tomar en consideración su afiliación sindical" en la Sección 4.01 (a) y la frase "estén afiliados o no a la organización sindical" en el literal 4.01 (b) (3), lo cual fue rechazado por la ACP, ya que pudiera estar asociado con su intención de interferir con el derecho del trabajador.

SECCIÓN 4.01, literal (b), numeral (7). La UCOC señala que el RE debe estar presente y participar activamente en cualquier reunión formal o informal entre la administración de la Autoridad y los miembros de la unidad negociadora, relacionada con una queja, asunto sobre condiciones de empleo o condiciones de trabajo, cualquier investigación preliminar, entrevista predisciplinaria, audiencia en la Junta de Inspectores Locales de la ACP o cualquier actividad investigativa en la cual el miembro considere razonablemente que puede ser sujeto de una acción disciplinaria o medida adversa en su contra. A este

respecto, en su contrapropuesta #2, la ACP rechazó y, por consiguiente, declaró no negociable la propuesta de la UCOC de participar activamente en cualquier reunión informal entre la Autoridad y los miembros, ya que riñe con el numeral 6 del Artículo 97 de la Ley Orgánica.

Con relación a la participación en las audiencias en la Junta de Inspectores Locales de la ACP, la ACP rechazó ese texto, ya que el artículo 21 del Reglamento de la Junta de Inspectores Locales de la ACP establece que "es el presidente de ésta quien determina las personas que participarán en la audiencia". En lo que respecta a la participación del RE en una investigación preliminar y entrevista predisciplinaria, el artículo 159 del RAP indica que las acciones disciplinarias y las medidas adversas deben ser precedidas de una investigación exhaustiva e imparcial para obtener toda la información relacionada con los hechos.

Los procesos internos administrativos para lograr determinar si un trabajador ha incurrido en una falta (tipificada en la lista de faltas y sanciones) deben desarrollarse a través de un proceso investigativo exhaustivo. La ACP considera que el participar activamente a un RE en una etapa tan incipiente, donde aún no se ha determinado la falta, puede empañar el proceso y desviar su resultado.

Respecto al numeral 9 de la **Sección 4.01 (b),** la UCOC propone estar presente y participar activamente en la elaboración y modificación de los Manuales de Operación, Directrices de la Operación, Directrices Operativas de la División, Sección y Unidad, memorandos, instructivos de trabajo, procedimientos operativos, guías escritas, ordenes administrativas y los reglamentos que afecten las condiciones de empleo y condiciones de trabajo, cuya aprobación corresponde a la Junta Directiva de la Autoridad de acuerdo a lo establecido en la Constitución Política. La ACP declaró este texto no negociable, ya que es contrario al Artículo 97, numeral 8 de la Ley Orgánica (LO), donde se establece que el RE tiene derecho a participar en la elaboración y modificación de los reglamentos que afecten las condiciones de empleo, cuya aprobación corresponde a la Junta Directiva de la Autoridad de acuerdo con lo establecido en el Título XIV de la Constitución Política. Al tratar de incorporar el término "activamente" en su contrapropuesta #2 y todas las otras directrices, la UCOC vulnera los derechos de la administración consagrados en el Artículo 100 de la LO de la ACP ya que pretende coadministrar.

SECCIÓN 4.01, literal (c), numeral (1). La UCOC contrapropone que el RE tiene el derecho de estar presente y participar activamente en cualquier discusión informal entre uno o más representantes del empleador y uno o más miembros de la unidad negociadora o sus representantes, sobre cualquier agravio (quejas) o cualquier política o prácticas de personal u otra condición general de empleo. La ACP rechazó el texto propuesto por la UCOC, ya que el Artículo 97 de la Ley Orgánica circunscribe la participación del RE a reuniones formales entre la administración de la Autoridad y los trabajadores. También reemplazaron el término ***trabajador*** por ***miembro***, lo cual fue declarado no negociable por reñir con el derecho del trabajador establecido en el Artículo 95 de la Ley Orgánica (LO).

SECCIÓN 4.01, literal (c), numeral (2). La UCOC contrapropone que el RE tiene el derecho de estar presente y participar activamente en cualquier interrogatorio de un miembro de la unidad negociadora por un representante del Empleador en relación con una investigación. Por su parte, la ACP rechazó la redacción de la contrapropuesta #2 del RE y la declaró no negociable, ya que riñe con el numeral 4 del Artículo 95 de la LO, y contrapropuso en la **Sección 4.01 (c) (2) (a),** que el RE tendrá la oportunidad de estar representado

cuando el trabajador solicite su asistencia porque considera razonablemente que los resultados del interrogatorio pueden dar lugar a una medida disciplinaria en su contra, según lo establecido en el RRL, Artículo 5, numeral 4.

Para la ACP, su contrapropuesta busca darle mayor sentido al enunciado, ya que lo adhiere al RRL donde se indican los supuestos bajo el cual el trabajador tiene el derecho de solicitar ser representado por el RE.

La ACP contrapropuso en la **Sección 4.01 (c) (2) (b)** que cuando el trabajador ejerza su derecho de solicitar ser representado por el RE, que lo haga por escrito al representante de la administración. Con esta medida la ACP busca mejorar la transparencia en el proceso, con una evidencia por parte del trabajador que solicita formalmente ser representado y evita contradicciones durante el proceso.

SECCIÓN 4.02 NORMAS DE DESEMPEÑO Y CONDUCTA. En la **Sección 4.02** la UCOC eliminó la frase que indica que "Los representantes del RE se acogerán al Reglamento de Ética y Conducta de la ACP", lo cual es contrario a lo mandatado en el Artículo 89 de la Ley Orgánica, en lo que respecta a la obligación que tienen los trabajadores de la Autoridad de cumplir con la Ley y los reglamentos, entre ellos el Reglamento de Ética y Conducta, razón por la cual la ACP rechaza el texto contrapropuesto por la UCOC.

SECCIÓN 4.03 ACCESO A LA INFORMACIÓN. La ACP presentó un *roll over* de la **Sección 4.03 Acceso a la Información**, y la UCOC eliminó ese texto de su contrapropuesta. Ambas partes contrapropusieron en la **Sección 23.08** el **Acceso a Datos Sobre Trabajadores y su Divulgación**, el cual desarrolla el tema con mayor amplitud, por lo que se puede llegar a un acuerdo de eliminar esta Sección de la contrapropuesta #2 de la ACP, tal cual lo contrapropuso la UCOC, ya que la misma no agrega valor.

SECCIÓN 4.04 LISTA DE DISTRIBUCIÓN (ACP) y **4.03** (UCOC). El tema de la "**Lista de Distribución**" fue contrapropuesto por la UCOC en la **Sección 4.03**, y por la ACP en la **Sección 4.04**, con textos bastante similares; sin embargo, la UCOC reemplazó el término ***trabajador*** por el término ***miembro***, lo cual fue rechazado y declarado no negociable por la ACP por interferir con el derecho del trabajador establecido en el Artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP.

SECCIÓN 4.04 - COMITÉS (UCOC). La ACP también propuso eliminar el tema de comités que se encuentra en la **Sección 4.06** de la Convención Colectiva vigente y que fue contrapropuesto por la UCOC en la **Sección 4.04**, debido a que el concepto de invitar al RE a participar en comités que tengan impacto en políticas o prácticas de personal y en asuntos que afecten las condiciones de trabajo ya se encuentra regulado en el numeral 8 del Artículo 97 y el Artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP.

La ACP identificó que tienen acuerdos en tres (3) literales; y se declararon no negociables una (1) Sección y trece (13) literales. Los literales con igual redacción son: **4.01 (b)** (párrafo introductorio); **4.01 (b) (8)**; y **4.01 (b) (10)**.

La ACP declaró no negociable el literal **4.01 (b) (9)**. Además, rechazó la **Sección 4.04** y los literales siguientes: **(4.01 (a), 4.01 (b)(1), 4.01 (b)(2), 4.01 (b)(3), 4.01 (b)(4), 4.01 (b)(5), 4.01 (b)(6), 4.01 (b)(7), 4.01 (b)(11), 4.01 (c)(1), 4.01 (c)(2), 4.02 (primer párrafo), 4.03 (primer párrafo)** porque riñen con la normativa, específicamente por el remplazo del término ***trabajador*** por el término ***miembro.***

4.3. CONCLUSIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

En esta Sección los asuntos objeto del estancamiento, según lo indica el sindicato, son el reconocimiento del derecho y la responsabilidad de UCOC de representar a todos los miembros de la unidad negociadora sin discriminación, el reconocimiento por parte de la ACP de los derechos del RE de conformidad con lo establecido en el Título XIV de la Constitución Política de la República de Panamá, la ley Orgánica y el Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, el reconocimiento del derecho de la UCOC a estar presente y participar activamente en cualquier discusión formal o informal, entre uno o más representantes del Empleador y uno o más miembros de la unidad negociadora o sus representantes, donde se discuta o ventile cualquier agravio (quejas) o cualquier política o prácticas de personal u otra condición general de empleo o en cualquier interrogatorio de un miembro de la unidad negociadora por un representante de la administración en relación con una investigación; así como el reconocimiento de la obligación de la UCOC de representar plena y equitativamente a los miembros de la Unidad Negociadora, de promover las normas de trabajo y conducta, en aras de mantener las buenas relaciones obrero-patronales entre el RE, los funcionarios administrativos de la ACP y los miembros de la unidad negociadora.

Por otro lado, las partes ventilan el reconocimiento del derecho de la UCOC de recibir, por intermedio de la Sección de Relaciones Laborales Corporativas y vía correo electrónico o fax de la sede sindical o la designada por el RE, todas las comunicaciones electrónicas diseminadas a los miembros de la unidad negociadora y la participación de la UCOC en comités, donde se traten asuntos de, o que tengan impacto en políticas o prácticas de personal o en asuntos que afecten los derechos o las condiciones de empleo o de trabajo de los *miembros cotizantes* de la unidad negociadora.

En cuanto a las posiciones de las partes, la objeción de la ACP a la redacción de la **Sección 4.01 literal (a)** que se refiere al uso del término "miembro", ya fue abordada en párrafos anteriores y resuelto en la parte inicial de esta resolución, y en cuanto a la supresión del término "sin tomar en consideración su afiliación sindical", también se han emitido las consideraciones correspondientes **para no suprimirla**, aunque la JRL advierte que este aspecto es meramente de carácter declarativo si se toma en consideración que la primera parte del párrafo ya establece el derecho y la responsabilidad del RE respecto a la representación de todos los miembros de la unidad negociadora.

Así las cosas, debe esta JRL reiterar que en todos aquellos casos en que se sustituya el término "trabajador" por el de "miembro", debe entenderse para los efectos de la aplicación de esta convención colectiva, que se trata de "los trabajadores que prestan servicios a la ACP pertenecientes a la unidad negociadora, estén o no afiliados a la organización sindical que los representa".

Respecto a la **Sección 4.01, literal (b),** el párrafo introductorio y los literales **4.01 (b) (8) y 4.01 (b) (10) tienen igual redacción**, por lo tanto, pasan a formar parte de la nueva convención, aunque deben reiterarse aquí los comentarios hechos por la Junta de Relaciones Laborales en cuanto a que los derechos del RE se rigen por la Constitución Política de la República de Panamá, el Principio de Universalidad Constitucional o Principio de Interpretación Integral de la Constitución.

En cuanto a los literales **4.01 (b)(1), 4.01 (b)(2), 4.01 (b)(3), 4.01 (b)(4), 4.01 (b)(5), 4.01 (b)(6), 4.01 (b)(7), 4.01 (c)(1), 4.01 (c)(2)**; y en las Secciones **4.02, 4.03 y 4.04,** en los cuales la UCOC reemplazó el término "trabajador" por el término "miembro", reiteramos lo expresado en párrafos anteriores tomando

en consideración que el término miembro se refiere al trabajador perteneciente a la unidad negociadora, esté o no afiliado a la organización sindical que los representa, quedando solventadas las objeciones con relación al uso del término miembro.

En lo relativo a la participación del RE en las investigaciones, Junta de Inspectores, proceso investigativo y en la elaboración de Manuales de Operación y otros, es oportuno indicar que conforme el numeral 2 del Artículo 95 de la Ley Orgánica, es un derecho del trabajador que pertenezca o que pueda pertenecer a una unidad negociadora, solicitar la asistencia del representante exclusivo correspondiente, en cualquier investigación llevada a cabo por un representante de la Autoridad, cuando el trabajador razonablemente estima pueda resultar en una acción disciplinaria en su contra. Asimismo, el numeral 6 del Artículo 97 de dicha Ley establece que todo representante exclusivo tendrá derecho a participar en cualquier reunión formal entre la administración de la Autoridad y los trabajadores, relacionada con una queja o asunto sobre condiciones de empleo.

También la Ley Orgánica expone en su Artículo 103 que, con el propósito de mejorar el funcionamiento de la Autoridad, la administración de la Autoridad y los sindicatos, con la participación del Representante Exclusivo, podrán trabajar, en forma asociada y en conjunto, para mejorar las relaciones laborales, identificar problemas y encontrar soluciones.

Según el Artículo 60 de la Ley Orgánica, los reglamentos establecerán la composición de la Junta de Inspectores de la ACP, los procedimientos de la investigación, la identificación de los interesados que accederán al informe y los procedimientos de reclamos a la Autoridad. También determinará cualquier otra función que la Autoridad considere necesaria.

Así las cosas, la JRL considera viable asegurar la representación del trabajador (discusión formal/interrogatorio "Weingarten") en la forma establecida en la convención colectiva que fenece, con los ajustes señalados.

En cuanto a su participación en las sesiones de investigación de la Junta de Inspectores, la JRL considera que no es necesaria su incorporación a la nueva Convención Colectiva, pues es a los reglamentos que corresponde su composición.

Finalmente, al señalar que *es un derecho del RE recibir todas las cuotas sindicales correspondientes de todos los miembros de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta*, podría generarse confusión en el sentido de que se interprete que, aunque el trabajador no sea miembro de la unidad sindical está obligado a pagar cuotas a la unidad negociadora. Por esto la JRL concluye que debe excluirse lo propuesto por la UCOC en el numeral 11 de la Sección 4.01 (b) de la redacción del convenio.

Respecto a la **Sección 4.04 excluida de la propuesta de la UCOC**, que trata sobre el **Acceso a la Información,** la JRL considera que procede tratarla en la **Sección 23.08**, referente al **Acceso a Datos Sobre Miembros y su Divulgación.**

Respecto a los **Comités, Sección 4.04 de la propuesta de UCOC**, considera la JRL que debe reflejarse en la nueva convención colectiva el derecho del RE a participar en la elaboración y modificación de los reglamentos que afecten las condiciones de empleo, cuya aprobación corresponde a la Junta Directiva.

4.4. DECISIÓN U ORDEN DE LA JUNTA.

Por las razones antes señaladas, la redacción del convenio colectivo respecto al **ARTÍCULO 4** quedará así:

ARTÍCULO 4
DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DEL RE

SECCIÓN 4.01. DERECHOS DEL RE.

(a) Deberes de Justa Representación. El RE tendrá el derecho y la responsabilidad de representar a todos los miembros de la unidad negociadora sin discriminación y sin tomar en consideración su afiliación sindical.

(b) Derechos. De conformidad con lo establecido en la Constitución Política de la República de Panamá, la Ley Orgánica y Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, los derechos del RE son los siguientes:

(1) Actuar en representación de los miembros de la unidad negociadora y ser protegido en el ejercicio de este derecho.
(2) Negociar convenciones colectivas en materias sujetas a negociación, que incluya a todos los miembros de la unidad negociadora.
(3) Representar los intereses de todos los miembros de la unidad negociadora estén afiliados o no a la organización sindical.
(4) El derecho a objetar cualquier decisión tomada mediante la auto representación que afecte de adversamente las condiciones de empleo de cualquier otro miembro de la unidad negociadora o los derechos institucionales del Sindicato.
(5) Presentar y tramitar quejas en nombre propio o en nombre de cualquier miembro de la unidad negociadora representada, utilizando el procedimiento aplicable establecido por la Ley Orgánica, los reglamentos y esta convención colectiva.
(6) Estar presente durante la que tramitación formal de cualquier queja que presente el miembro por su cuenta.
(7) Participar en cualquier reunión formal entre la administración de la Autoridad y los miembros, relacionada con una queja o asunto sobre condiciones de empleo.
(8) Invocar el arbitraje para la solución de aquellas disputas que, a su juicio, no hayan sido resueltas satisfactoriamente a través del procedimiento negociado de solución de quejas.
(9) Participar en la elaboración y modificación de los reglamentos que afecten las condiciones de empleo, cuya aprobación corresponde a la Junta Directiva de la Autoridad de acuerdo a lo establecido en la Constitución Política.
(10) Denunciar a la Administración por prácticas laborales desleales en su contra, sujeto a lo establecido en la Ley Orgánica, el Reglamento de Relaciones Laborales, esta convención colectiva y las reglamentaciones de la Junta de Relaciones Laborales (JRL).

(c) Discusión formal/interrogatorio "Weingarten". El RE tiene derecho de estar presente y participar activamente en:

(1) Cualquier discusión formal entre uno o más representantes del Empleador y uno o más miembros de la unidad negociadora o sus representantes, sobre cualquier agravio (quejas) o cualquier política o prácticas de personal u otra condición general de empleo; y
(2) Cualquier interrogatorio de un miembro de la unidad negociadora por un representante del Empleador en relación con una investigación si:

(a) El miembro considera razonablemente que el interrogatorio puede resultar en una medida disciplinaria en su contra; y,

(b) El miembro solicita representación.

SECCIÓN 4.02. NORMAS DE DESEMPEÑO Y CONDUCTA. De conformidad con su obligación de representar plena y equitativamente a los miembros de la unidad negociadora, el RE promoverá las normas de trabajo y conducta de los miembros de la unidad negociadora que resulten en buenas relaciones obrero-patronales entre el RE y los funcionarios administrativos de la ACP, y entre los miembros de la unidad negociadora y otros trabajadores de la ACP. Los representantes del RE se acogerán al Reglamento de Ética y Conducta de la ACP.

SECCIÓN 4.03. LISTA DE DISTRIBUCIÓN. Las comunicaciones electrónicas diseminadas a los miembros de la unidad negociadora de la ACP por la vía interna de comunicación "ACP-INFO", bajo el código de distribución "A TODOS LOS USUARIOS", serán remitidas por la División de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos (CHR) a las direcciones de correo electrónico de la sede sindical o la designada por el RE.

SECCIÓN 4.04. COMITÉS. El RE participará en comités que traten o tengan impacto en políticas o prácticas de personal y en asuntos que afecten las condiciones de empleo y condiciones de trabajo de los miembros de la unidad negociadora.

5. ARTÍCULO 5. DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DE LA UNIDAD NEGOCIADORA.

La última mejor oferta del Sindicato es la que a continuación se cita:

"ARTÍCULO 5
DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DE LA UNIDAD NEGOCIADORA

SECCION 5.01. DERECHOS BÁSICOS.
Cada miembro de la unidad negociadora tendrá los derechos establecidos en la Constitución Política de la República de Panamá, la Ley Orgánica, el Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP y esta convención colectiva.

SECCIÓN 5.02. APLICACIÓN DE DERECHOS.

A cada miembro se le aplicarán [sic] las disposiciones pertinentes de la Ley Orgánica, esta Convención y los reglamentos pertinentes en forma justa y equitativa.

SECCIÓN 5.03. EL DERECHO A SOLICITAR REPRESENTACIÓN "WEINGARTEN".

Un miembro tendrá el derecho de solicitar ser representado por el RE durante cualquier interrogatorio por parte de un representante de la administración en relación con una investigación, si el

miembro considera que pueda resultar en una acción disciplinaria o medida adversa. Previo a cualquier interrogatorio por parte de un representante de la administración; el miembro debe ser informado de su derecho a ser representado por el RE. El no informar al miembro se considerará un error perjudicial. Por lo tanto, donde las partes interesadas concuerden que un miembro no fue informado de su derecho a solicitar representación del RE, esto será causa para que se le informe al miembro de tal derecho y, si el miembro solicitase representación, volver a interrogar al miembro en presencia de un representante del RE.

La Administración deberá garantizar que el representante del RE elegido por el miembro esté presente en el interrogatorio el día y hora en que se interrogará al miembro.

SECCION 5.04 OTROS DERECHOS.

(a) Los miembros de la unidad negociadora tendrán el derecho, libremente y sin temor de sanciones o represalias, de discutir con sus supervisores cualquier asunto que afecte sus obligaciones, condiciones de trabajo y condición de empleo.

(b) Los derechos que se le confieren al RE según las disposiciones de esta Convención no impedirán que el miembro sea representado en cualquier caso de declaración escrita (*Statement*), entrevista investigativa, entrevista pre-disciplinaria, de agravio (queja) o apelación por un abogado u otro representante que no sea el RE, escogido por el propio miembro; ni se le impedirá el ejercicio de sus derechos de casos de agravio (queja) o de apelación establecidos por la Ley o los reglamentos, excepto aquellos casos presentados según el procedimiento negociado para la tramitación de casos de agravios (quejas). En caso de que el miembro cuestionado opte por no convocar al RE, este retendrá en todo momento su derecho a estar presente, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica. La administración tendrá la obligación de notificar al RE sobre la programación de cualquiera de estos casos y hará los arreglos necesarios para garantizar la presencia del RE durante las actividades mencionadas en este artículo.

(c) Los miembros de la unidad negociadora tendrán el derecho de presentar y tramitar casos de agravios (quejas) en su propio nombre de acuerdo al procedimiento negociado.

(d) Control de la Navegación. De acuerdo con el Capítulo V de los *Reglamentos para la Navegación en Aguas del Canal de Panamá*, cuando un miembro o Capitán de Remolcador sea asignado a un equipo flotante, remolcador o embarcación en las aguas del Canal, éste tendrá el control del movimiento y navegación del equipo flotante, remolcador o embarcación.

SECCIÓN 5.05. CONFLICTOS DE INTERÉS.

Conforme al artículo 25 del Reglamento de Relaciones Laborales, todo miembro podrá participar en la administración de la organización laboral o actuar como representante de la misma, siempre que ello no dé lugar a un conflicto de intereses real o aparente o resulte en una incompatibilidad con la ley o con sus funciones de trabajo en la Autoridad.

SECCIÓN 5.06. RESPONSABILIDADES.

Los miembros de la unidad negociadora que se beneficien de este convenio colectivo estarán obligados, durante la vigencia del plazo fijado en la convención colectiva, a pagar las cuotas ordinarias y extraordinarias acordadas por el Sindicato, o afiliarse a este. El empleador quedará obligado a descontar las cuotas correspondientes del salario del miembro y a entregarlas al sindicato.

No obstante, las cuotas sindicales se suspenderán temporal o permanentemente cuando la convención colectiva celebrada entre la administración y el representante exclusivo correspondiente deje de ser aplicable al miembro.

Conforme a la sección 9.03 (c) del artículo 9, las partes se suscriben al principio de "cumpla con la asignación de trabajo ahora y quéjese después" (***Obey now, grieve later***). Este principio exige que los miembros cumplan las asignaciones de trabajo, siempre que estas asignaciones no sean ilegales, pongan en peligro la seguridad de las personas o bienes de la ACP, promuevan una conducta ilícita, o sean contrarias a lo establecido en los reglamentos o esta Convención.

SECCIÓN 5.07. ACTIVIDADES COMERCIALES FUERA DE LAS HORAS DE TRABAJO.

Los miembros de la unidad negociadora que están autorizados bajo las leyes de la República de Panamá a llevar a cabo actividades comerciales, o a prestar sus servicios ajenos a su relación laboral con el Empleador, lo harán de manera tal que evitarán un conflicto de interés o la apariencia de un conflicto de interés, en su relación laboral con su Empleador, y evitarán cualquier conducta perjudicial a los intereses de la ACP."

5.1. POSICIÓN DE UCOC.

SECCIÓN 5.01 DERECHOS BÁSICOS. El interés de UCOC es de que cada miembro tenga los derechos establecidos en la Constitución Política de la República de Panamá, el Título Constitucional, la Ley Orgánica, la Convención Colectiva, la normativa de la ACP.

SECCIÓN 5.02 APLICACIÓN DE DERECHOS. Que de igual forma se le apliquen los derechos que da o no otorga la Constitución Política, la normativa de la ACP y la Convención Colectiva.

SECCIÓN 5.03 DERECHO A SOLICITAR REPRESENTACIÓN *WEINGARTEN.* El interés del RE es que, de solicitar ser representados por el RE, a los miembros de la unidad negociadora, en cualquier interrogatorio por parte de la Administración en relación con cualquier investigación, se le otorgue como mínimo, el derecho a que este sea representado, ya que hay situaciones en las que no se le da el derecho al trabajador. Solicitan que este derecho se le garantice al trabajador; que la posición de la UCOC es no solo dentro de las garantías fundamentales que establece la Constitución Nacional, sino también en el Artículo 322 de la Constitución Nacional, la cual señala que el régimen laboral especial de la ACP garantiza como mínimo las condiciones de los derechos laborales similares a las de 31 diciembre de 1999.

SECCIÓN 5.04 OTROS DERECHOS. Los asuntos de estos estancamientos, así como el resumen de la posición de la UCOC en la **Sección 5.04**, son el reconocimiento de los derechos de los miembros de la unidad negociadora de discutir con supervisores cualquier asunto que afecte sus obligaciones o condiciones de trabajo o empleo libremente, sin temor a sanciones o represalias.

Seguidamente, se refirió al temor que sienten los miembros de la unidad negociadora a discutir un tema por represalia, las cuales las toman igual contra los representantes sindicales y esto debe quedar bien establecido y que se cumplan, porque no solamente que estén en la convención, sino que se cumpla por parte de la Administración.

En cuanto a conflictos de interés, la UCOC sostiene que, si bien es un derecho del miembro participar en la administración del sindicato, debe quedar claro que este derecho solo se aplica a los miembros de la unidad negociadora que cumplan con los requisitos de afiliación del sindicato y que, además, dicha participación no les dé lugar a conflictos de interés real o aparente o resulte en una incompatibilidad de la ley, de funciones dentro de la Autoridad.

SECCIÓN 5.06 RESPONSABILIDADES. Es la obligación de los miembros de la unidad negociadora pagar en un plazo fijado en una nueva convención colectiva las cuotas ordinarias acordadas por el sindicato, que la ACP deberá descontar la cuota correspondiente del salario del trabajador y a entregarlas al sindicato; y que la suspensión del pago de cuotas cuando la convención colectiva celebrada entre la Administración y el representante exclusivo corresponda y deje de ser aplicable temporal o permanentemente al trabajador.

SECCIÓN 5.07 - ACTIVIDADES COMERCIALES FUERA DEL TRABAJO. Es el reconocimiento de la obligación de los miembros de la unidad negociadora de evitar cualquier conflicto de interés real o aparente en su relación laboral con su empleador y evitar conductas perjudiciales a los intereses de la ACP.

En audiencia, la UCOC señaló que es del criterio que los miembros de la unidad negociadora que realizan actividades comerciales o presten servicios profesionales autorizados bajo la Ley de la República de Panamá, deben evitar cualquier conflicto de interés real o aparente en su relación laboral con la ACP y evitar conductas perjudiciales a los intereses de la ACP. Que la UCOC está en desacuerdo con la propuesta de la ACP de que las actividades comerciales o prestaciones de servicio de los trabajadores que sean ajenas a su relación laboral con la ACP debe ser conducida apegándose al Reglamento de Ética y Conducta. La UCOC se opone a la propuesta de ACP, ya que a través del Reglamento de Ética y Conducta podría imponer restricciones a las actividades comerciales de los miembros sin tener competencia de legislar sobre la materia.

La UCOC señaló como restrictiva la propuesta de ACP, ya que como ciudadanos de la República de Panamá todos tenemos derecho a realizar actividades comerciales, siempre y cuando no entren en conflicto con la actividad que ellos realizan con la ACP.

5.2. POSICIÓN DE LA ACP.

Por su parte la última mejor oferta de la ACP es así:

"ARTÍCULO 5
DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

SECCIÓN 5.01. DERECHOS BÁSICOS.

Cada trabajador de la unidad negociadora tendrá los derechos establecidos en el Título XIV de la Constitución Política de la República de Panamá, la Ley Orgánica, el Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP y esta convención colectiva.

SECCIÓN 5.02. APLICACIÓN DE DERECHOS.

A cada trabajador se le aplicarán las disposiciones pertinentes de la Ley Orgánica, esta Convención y los reglamentos pertinentes en forma justa y equitativa.

SECIÓN 5.03. EL DERECHO ASOLICITAR REPRESENTACIÓN "WEINGARTEN".

Un trabajador tendrá el derecho de solicitar ser representado por el RE durante cualquier interrogatorio por parte de un representante de la administración en relación con una investigación, si el trabajador razonablemente cree que pueda resultar en una acción disciplinaria o medida adversa, según lo establecido en el Reglamento de Relaciones Laborales, Artículo 5, numeral 4. Dicha solicitud del trabajador preferiblemente deberá constar por escrito.

El interrogatorio se llevará a cabo en la fecha previamente establecida por la ACP.

SECCIÓN 5.04. OTROS DERECHOS.

a) Los trabajadores tendrán el derecho, libremente y sin temor de sanciones o represalias, de discutir con sus supervisores cualquier asunto que afecte sus obligaciones, condiciones de trabajo y condición de empleo.

b) Los derechos que se le confieren al RE según las disposiciones de esta Convención no impedirán que el trabajador sea representado en cualquier caso de agravio (queja) o apelación por un abogado u otro representante que no sea el RE, escogido por el propio trabajador; ni impedirán el ejercicio de sus derechos de casos de agravio (queja) o de apelación establecidos por la Ley o los reglamentos, excepto aquellos casos presentados según el procedimiento negociado para la tramitación de casos de agravios (quejas).

c) Los trabajadores tendrán el derecho de presentar y tramitar casos de agravios (quejas) en su propio nombre de acuerdo al procedimiento negociado.

SECCIÓN 5.05. CONFLICTOS DE INTERÉS.

Conforme al artículo 25 del Reglamento de Relaciones Laborales, todo trabajador podrá participar en la administración de la organización laboral o actuar como representante de la misma, siempre que ello no dé lugar a un conflicto de intereses real o aparente o resulte en una incompatibilidad con la ley o con sus

funciones de trabajo en la Autoridad. En ese sentido, un trabajador que supervise trabajadores de la unidad negociadora no participará en la administración de la organización sindical ni actuará como su representante.

SECCIÓN 5.06. RESPONSABILIDADES.

Los trabajadores se acogerán al Reglamento de Ética y Conducta de la ACP, y de conformidad con este reglamento no incurrirán en conductas perjudiciales a la Autoridad o la imagen y reputación de esta.

SECCIÓN 5.07. ACTIVIDADES COMERCIALES FUERA DE HORAS DE TRABAJO.

(a) En la conducción de actividades comerciales y prestación de servicios ajenos a su relación laboral con el Empleador, los trabajadores se acogerán a las disposiciones del Reglamento de Ética y Conducta.

(b) Los trabajadores que están autorizados bajo las leyes de la República de Panamá a llevar a cabo actividades comerciales, o a prestar sus servicios ajenos a su relación laboral con el Empleador, lo harán de manera tal que evitarán un conflicto de interés o la apariencia de un conflicto de interés en su relación laboral con su Empleador y evitarán cualquier conducta perjudicial a los intereses de la ACP."

Explicó la ACP, que contrapropuso el mismo texto pactado por las partes en la convención colectiva vigente para las **Secciones 5.01, 5.02, 5.04** y **507**; y contrapropuso algunas mejoras en las **Secciones 5.03, 5.05** y **5.06**.

Que en la **Sección 5.03** agregó la frase *o medida adversa* para que esta sea acorde con lo establecido en el numeral 4 del Artículo 5 del Reglamento de Relaciones Laborales. Adicionalmente, la ACP contrapropuso que dicha solicitud del trabajador preferiblemente deberá constar por escrito. La inclusión del término ***medida adversa*** se debe a que en la convención colectiva vigente se había omitido y esa omisión pudiera afectar el derecho del trabajador de solicitar la asistencia del RE, si se hace referencia solo a la convención colectiva. Ambos equipos lo incluyeron en su contrapropuesta número 2.

La ACP contrapropuso que el trabajador solicite por escrito ser representado para salvaguardar el derecho del trabajador y darle transparencia al proceso. La ACP eliminó de la Sección 5.03, el párrafo que establece que al trabajador se le debe informar de su derecho a ser representado por el RE, debido a que este derecho del trabajador se encuentra normado en el numeral 4 del Artículo 95 de la Ley Orgánica y desarrollado en el Artículo 5 del Reglamento de Relaciones Laborales. También se agregó que el interrogatorio se llevará a cabo en la fecha previamente establecida por la ACP, lo cual busca promover la eficiencia administrativa al evitar que se dilate el proceso en cumplimiento con el Artículo 157 del Reglamento de Administración de Personal.

En la **Sección 5.05** se agregó que un trabajador que supervise trabajadores de la unidad negociadora no participará en la administración de la organización sindical, ni actuará como su representante. Lo anterior es para evitar un conflicto de interés real o aparente o que resulte en una incompatibilidad con sus funciones de trabajo en la Autoridad, en cumplimiento del Artículo 25 del Reglamento de Relaciones Laborales.

En la **Sección 5.06** se agregó: "Y de conformidad con este Reglamento, no incurrirán en conductas perjudiciales a la Autoridad o a la imagen o reputación de ésta. Esto tiene la finalidad de reforzar las conductas propias que se esperan de todos los trabajadores de la unidad negociadora."

La ACP alegó la no negociabilidad de la propuesta de la UCOC para la Sección 5.04, literal (b), pues refiere a que en caso de que el trabajador opte por no convocar al RE, este último retendrá el derecho en todo momento de estar presente, lo cual es contrario al numeral 4 del Artículo 95 de la Ley Orgánica.

Respecto de la contrapropuesta del literal (d) para la Sección 5.04, la misma fue rechazada por la ACP por contener una aseveración no contemplada en el Reglamento de Navegación de la ACP.

La propuesta del colectivo para la **Sección 5.06** respecto de la obligatoriedad de los trabajadores de afiliarse al sindicato y del pago de cuotas ordinarias y extraordinarias se declaró no negociable, porque riñe con el numeral 1 del Artículo 95 y con el Artículo 96 de la Ley Orgánica, y el Artículo 6 del Reglamento de Relaciones Laborales.

En la **Sección 5.07** la ACP rechazó la contrapropuesta de la UCOC de eliminar de la convención colectiva la conducción de actividades comerciales y prestación de servicios ajenos, conforme al Reglamento de Ética y Conducta. En consecuencia, le solicitan a la JRL acoger la propuesta de la ACP para la nueva convención colectiva y, por el contrario, se debe desestimar la propuesta de UCOC por ser contraria a la normativa y no contar con una justificación que amerite la inclusión de su contrapropuesta.

5.3. CONCLUSIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

Para los efectos de las normas contenidas en este artículo, son válidos los comentarios vertidos por la JRL relacionados con la utilización del término "miembro" y la referencia la Constitución Política de la República de Panamá.

Asimismo, se reitera lo expuesto en líneas anteriores sobre la confusión que podría acarrear la disposición sobre el cobro de la cuota sindical a los miembros de la unidad negociadora, por lo que esto debe excluirse de la convención colectiva.

En cuanto al derecho a solicitar representación "Weingarten", considera la JRL que debe mantenerse el texto expuesto en la Convención Colectiva que fenece.

Lo mismo debe hacerse para el establecimiento dentro de la Convención de los aspectos relativos a las responsabilidades, que deben ajustarse a lo previsto en el Reglamento de Ética y Conducta de la ACP, por lo que la referencia a esta reglamentación se destaca como importante para evitar conductas perjudiciales a los intereses de la ACP.

En cuanto al Control de la Navegación y a la disposición que establece que de acuerdo con el Capítulo V de los Reglamentos para la Navegación en Aguas del Canal de Panamá, cuando un miembro o Capitán de Remolcador sea asignado a un equipo flotante, remolcador o embarcación en las aguas del Canal, este tendrá el control del movimiento y navegación del equipo flotante, remolcador o embarcación; considera que esta norma de carácter técnico no debe formar parte de la Convención Colectiva, sino del Reglamento correspondiente, por lo que debe ser excluida.

Considerando lo expresado en el análisis de este punto, la JRL estima conveniente hacer los ajustes referidos al texto contenido en la Convención Colectiva que fenece.

5.4. DECISIÓN U ORDEN DE LA JUNTA.

De conformidad con lo expuesto en nuestras conclusiones, la decisión de la JRL es que las partes adopten como redacción de su convenio colectivo el siguiente texto del ARTÍCULO 5:

ARTÍCULO 5
DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DE LA UNIDAD NEGOCIADORA

SECCIÓN 5.01. DERECHOS BÁSICOS. Cada miembro de la unidad negociadora tendrá los derechos establecidos en la Constitución Política de la República de Panamá, la Ley Orgánica, el Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP y esta convención colectiva.

SECCIÓN 5.02. APLICACIÓN DE DERECHOS. A cada miembro se le aplicarán [sic] las disposiciones pertinentes de la Ley Orgánica, esta Convención y los reglamentos pertinentes en forma justa y equitativa.

SECCIÓN 5.03. EL DERECHO A SOLICITAR REPRESENTACIÓN "WEINGARTEN". Un miembro tendrá el derecho de solicitar ser representado por el RE durante cualquier interrogatorio por parte de un representante de la administración en relación con una investigación, si el miembro razonablemente considera que pueda resultar en una acción disciplinaria o medida adversa. Previo a cualquier interrogatorio por parte de un representante de la administración, el miembro debe ser informado de su derecho a ser representado por el RE. El no informar al miembro se considerará un error perjudicial. Por lo tanto, donde las partes interesadas concuerden que un miembro no fue informado de su derecho a solicitar representación del RE, esto será causa para que se le informe al miembro de tal derecho y, si el miembro solicitase representación, volver a interrogar al miembro en presencia de un representante del RE, a menos que el RE falte.

SECCIÓN 5.04. OTROS DERECHOS.

(a) Los miembros de la unidad negociadora tendrán el derecho, libremente y sin temor de sanciones o represalias, de discutir con sus supervisores cualquier asunto que afecte sus obligaciones, condiciones de trabajo y condición de empleo.

(b) Los derechos que se le confieren al RE según las disposiciones de esta Convención no impedirán que el miembro sea representado en cualquier caso de agravio (queja) o apelación por un abogado u otro representante que no sea el RE, escogido por el propio miembro, ni impedirán el ejercicio de sus derechos de casos de agravio (queja) o de apelación establecidos por la Ley o los reglamentos, excepto aquellos casos presentados según el procedimiento negociado para la tramitación de casos de agravios (quejas).

(c) Los miembros de la unidad negociadora tendrán el derecho de presentar y tramitar casos de agravios (quejas) en su propio nombre de acuerdo al procedimiento negociado.

SECCIÓN 5.05. CONFLICTOS DE INTERESES. Conforme al artículo 25 del Reglamento de Relaciones Laborales, todo miembro podrá participar en la administración de la organización laboral o actuar como representante de la misma, siempre que ello no dé lugar a un conflicto de intereses real o aparente o resulte en una incompatibilidad con la ley o con sus funciones de trabajo en la Autoridad.

SECCIÓN 5.06. RESPONSABILIDADES. Los miembros de la unidad negociadora se acogerán al Reglamento de Ética y Conducta de la ACP.

SECCIÓN 5.07. ACTIVIDADES COMERCIALES FUERA DE LAS HORAS DE TRABAJO.

(a) En la conducción de actividades comerciales y prestación de servicios ajenos a su relación laboral con el Empleador, los miembros de la unidad negociadora se acogerán a las disposiciones del reglamento de Ética y Conducta.

(b) Los miembros de la unidad negociadora que están autorizados bajo las leyes de la República de Panamá a llevar a cabo actividades comerciales, o a prestar sus servicios ajenos a su relación laboral con el Empleador, lo harán de manera tal que evitarán un conflicto de interés o la apariencia de un conflicto de interés, en su relación laboral con su Empleador, y evitarán cualquier conducta perjudicial a los intereses de la ACP.

6. ARTÍCULO 6. REPRESENTANTES SINDICALES Y TIEMPO DE REPRESENTACIÓN.

Este artículo, entre otros puntos, aborda las funciones de representación del RE, su reconocimiento, actividades autorizadas, asignación de deberes de forma justa y equitativa a los representantes sindicales, tiempo de representación, notificación al RE y determinación del punto de contacto, y los procedimientos para el uso del tiempo de representación.

La última propuesta de la UCOC es del tenor siguiente:

"ARTÍCULO 6
REPRESENTANTES SINDICALES Y TIEMPO DE REPRESENTACIÓN

SECCIÓN 6.01. GENERALIDADES.

(a) Este Artículo establece las disposiciones según las cuales se llevarán a cabo las funciones de representación, al igual que la cantidad de tiempo de representación para que el Representante Sindical pueda ejecutar sus funciones correspondientes y de interés público.

(b) A los representantes sindicales y a otros miembros de la unidad negociadora representantes del RE se les otorgará tiempo de representación, según lo que se dispone en este artículo, para

llevar a cabo tareas autorizadas de representación, siempre que la actividad se realice durante horas en las que el trabajador estaba programado para trabajar. El RE tendrá la potestad de determinar la identidad del representante asignado a participar en cada actividad de representación ante la administración. En caso de que el representante seleccionado por el RE esté en su día libre o en un turno diferente a la hora seleccionada por la administración para llevar a cabo la actividad de representación, la administración hará el cambio de turno correspondiente para garantizar la participación del representante asignado por el Sindicato.

SECCIÓN 6.02. RECONOCIMIENTO.

La ACP conviene en reconocer a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, a los representantes de área (Pacífico, Atlántico y Gamboa), a los representantes de seguridad (Pacífico, Atlántico y Gamboa) y al Representante Asignado a la Oficina (RAO) como representantes del RE.

(a) El RE proporcionará a la Sección de Gestión Laboral (RHXL) una lista completa de las personas que llevarán a cabo tareas de representación y notificará con ocho (8) días calendario de anticipación de cualquier reemplazo del RAO, y con ocho (8) días calendario de anticipación de cualquier cambio de representantes sindicales de área u otros representantes. La lista indicará el cambio de los representantes sindicales u otros representantes. La lista indicará el nombre de cada uno de los representantes y su posición en el sindicato, su número de teléfono de trabajo y el área de trabajo que representa. Queda entendido que la Sección de Gestión Laboral (RHXL) será responsable por divulgarle a la administración los nombres de los representantes autorizados del RE. Cuando, debido a circunstancias imprevistas, sea necesario hacer cambios temporales de emergencia que involucren a representantes sindicales, el RE podrá notificar telefónicamente a la Sección de Gestión Laboral (RHXL) con menos tiempo de anticipación.

(b) La ACP conviene en reconocer dos (2) RAO, quienes dispondrán de un máximo de 8 (ocho) horas de tiempo de representación por día, cada uno, en turno diurno, de lunes a viernes, y un máximo de 40 (cuarenta) horas de tiempo de representación por semana para cada uno, para realizar actividades autorizadas de representación. La designación de el/los RAO del RE se sujetará a lo indicado a continuación:

(1) El RE deberá comunicar a la Sección de Gestión Laboral (RHXL) con ocho (8) días calendario de anticipación, la fecha en que se desea hacer efectiva la designación de los RAO o de cualquier reemplazo de este, así como la fecha hasta la cual se extiende la designación. El periodo de ocho (8) días calendarios es necesario para solicitar y coordinar lo necesario con la división respectiva. Cuando, debido a circunstancias imprevistas, sea necesario hacer cambios temporales de emergencia que involucren al/los RAO designados, el RE podrá notificar telefónicamente a la Sección de Gestión Laboral (RHXL) con menos tiempo de anticipación.

(2) Durante el período de su designación, el/los RAO se reportará diariamente a la oficina del RE de donde se desplazará para cumplir con las funciones de representación a las áreas en que dichas actividades se lleven a cabo.

(3) El RAO es un trabajador de la ACP que en su actuación en representación del RE y de los intereses de los miembros de su unidad negociadora, debe promover la eficiencia del Canal, un trato efectivo con la ACP y coadyuvar a que las relaciones laborales se desarrollen sobre bases de justicia y respeto mutuo. En ese sentido, dedicará la totalidad de sus horas de tiempo de representación a aquellas actividades autorizadas de representación definidas en esta convención.

(4) El RAO deberá completar el formulario 2087-2 para documentar el tiempo de representación utilizado durante la semana y lo entregará a su supervisor, para firma, al finalizar cada semana laboral.

(5) El RAO que esté en permiso remunerado, a tiempo completo, por un periodo mayor de nueve (9) meses del periodo de evaluación, será evaluado como "SOBRESALIENTE" en su evaluación anual de desempeño. Según lo dispuesto en el artículo 99 de la Ley Orgánica de la ACP, a aquellos miembros cotizantes de la unidad negociadora que se encuentren en el ejercicio de las funciones detalladas en este artículo, el otorgamiento del tiempo de representación no causará perjuicio económico, pérdida de salarios o de beneficios a los que tengan derecho todos los miembros de la unidad negociadora.

(6) Las partes acuerdan que solamente los miembros de la unidad negociadora específicamente designados por la Junta Directiva del SINDICATO podrán participar en funciones de representación, que incluyen pero no se limitan a reuniones, talleres, comités, licitaciones, prácticas de personal, modificaciones de Manuales de Operación, Directrices de la Operación, Directrices Operativas de División, Sección y Unidad, Memorandos, Instructivos de Trabajo, procedimientos operativos, negociaciones de convención colectiva, guías escritas y ordenes administrativas o cualquier documento o actividad que afecte los intereses y derechos del Representante Exclusivo ante la ACP, Organismos del Estado, Organizaciones Nacionales e Internacionales.

(7) La ACP reconoce a los miembros de la Junta Directiva de UCOC como representantes sindicales. Las partes acuerdan que el Representante Exclusivo de la Unidad Negociadora denominada Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta se compone de los siguientes miembros de la unidad negociadora:

a) Miembros de la Junta Directiva del SINDICATO.
b) Representantes de Área de Atlántico, Gamboa y Pacífico.
c) Representantes de Seguridad Atlántico, Gamboa y Pacífico.
d) Representante Asignado a Oficina (RAO).
e) Representantes ante el Consejo Obrero Patronal y suplente.
f) Representante ante el Comité de Seguridad y suplente.
g) Representante ante el Comité de Capacitación y suplente.

h) Cualquier miembro de la Unidad Negociadora que sea asignado por la Junta Directiva del SINDICATO para funciones específicas de representación ante la ACP, Organismos del Estado, Organizaciones Nacionales e Internacionales.
i) Los miembros del Equipo Negociador.

SECCIÓN 6.03. ACTIVIDADES AUTORIZADAS DE REPRESENTACIÓN.

(a) A continuación se listan las actividades de representación que están autorizadas:

(1) Consultas con los miembros de la unidad negociadora y/o con los representantes de UCOC sobre casos que afecten las condiciones de empleo;

(2) Representación y consultas con el miembro en el trámite de quejas, conforme al procedimiento estipulado en esta Convención y con sujeción a los procedimientos de apelación y arbitraje previstos en la Ley y sus reglamentos;

(3) Estar presente durante la tramitación formal de cualquier queja que presente el miembro de la unidad negociadora por su cuenta;

(4) Asistencia a cualquier reunión formal que se celebre entre uno o más representantes de la ACP y uno o más miembros de la unidad negociadora o sus representantes sobre cualquier queja o cualquier política o práctica de personal u otras condiciones de empleo;

(5) Asistencia y participación a cualquier interrogatorio de un miembro de la unidad negociadora, que lleve a cabo un representante de la ACP, en relación con una investigación, incluyendo la Junta de Inspectores Locales, elaboración de declaraciones escritas (Statement), entrevistas pre-disciplinarias, entrevistas investigativas, consejerías, investigaciones formales administrativas, entre otras similares, si el miembro o el Representante Exclusivo consideran razonablemente que el interrogatorio o testimonio puede resultar en una medida disciplinaria en su contra;

(6) Participar en las reuniones entre representantes de la ACP y los representantes designados por el RE, donde se discutan quejas o condiciones de empleo;

(7) Asistencia a las reuniones de las juntas de evaluación médica cuando el miembro le solicite que asista como su representante;

(8) Servir en calidad de miembro de un comité Trabajador-Empleador de la ACP, por ejemplo, Consejo Obrero-Patronal;

(9) Asistencia a actividades de formación y adiestramiento sobre relaciones trabajador-empleador, recursos humanos, salud ocupacional, mitigación de fatiga, salud financiera, capacitaciones sobre marina mercante, operaciones logísticas,

portuarias y transporte, responsabilidad social, cooperativismo y gestión sindical a nivel nacional e internacional, entre otros;

(10) Procesos ante la JRL para resolver estancamiento de negociaciones y otros asuntos, incluyendo la preparación de los procesos que están dentro del ámbito de competencia de la JRL, que ésta [sic] determine requiere de tiempo de representación;

(11) Participar activamente en la elaboración y modificación de todos los reglamentos que afecten las condiciones de empleo y condiciones de trabajo. Cuando sea que la ACP tenga intenciones de llevar a cabo cambios en los Manuales de Operación, Directrices de la Operación, Directrices Operativas de División, Sección y Unidad, Memorandos, Instructivos de Trabajo, procedimientos operativos, guías escritas, prácticas de personal y ordenes administrativas deberá informar al SINDICATO para su participación.

Participar como miembros del equipo negociador del Sindicato. Participar activamente en cualquier intento por parte de la Asamblea Legislativa de Panamá en las propuestas de modificación de la ley orgánica de la ACP.

(12) A cualquier otra actividad que el RE y la ACP acuerden que es una actividad legitima de representación.

(b) Actividades no Autorizadas. UCOC reconoce que el tiempo de representación no podrá autorizarse para actividades de afiliación de nuevos miembros, proselitismo, elección de directiva, cobro de cuotas, campañas y procesos electorales, para resolver conflictos internos de los sindicatos o con otros sindicatos u otros asuntos internos de UCOC. Tampoco se autorizará tiempo de representación a favor de un miembro que pertenezca a otra unidad negociadora, para ejercer funciones de representación relacionadas a esta unidad negociadora.

(c) Las partes acuerdan que, el uso de permiso remunerado para actividades no autorizadas por esta Convención, el no usar dicho tiempo para los propósitos solicitados, o el no seguir los procedimientos dispuestos en esta Convención para su uso, pueden resultar en la negación retroactiva de permiso remunerado y en la medida disciplinaria correspondiente a una ausencia no autorizada del trabajo.

SECCIÓN 6.04. ASIGNACIÓN DE DEBERES REPRESENTANTES SINDICALES DEL RE.

A los representantes sindicales se les asignará trabajo según sus deberes, de manera tan justa y equitativa como a los demás miembros de su unidad trabajo. Los representantes del RE estarán libres de toda coacción, intimidación o acoso por parte de los supervisores o funcionarios como consecuencia de sus actividades de representación, además, se les asignará trabajo de forma justa y equitativa, tal como a los otros miembros de la unidad negociadora.

SECCIÓN 6.05. TIEMPO DE REPRESENTACIÓN (PERMISO REMUNERADO).

(a) Los miembros de la Junta Directiva del sindicato los representantes de área y de seguridad o cualquier miembro de la Unidad Negociadora que sea asignado por el RE para funciones específicas de representación ante la ACP, Organismos del Estado, Organizaciones Nacionales e Internacionales, podrán hacer uso de tiempo de representación hasta un máximo común de sesenta (60) horas de representación en una misma semana administrativa, de lunes a viernes, en horario diurno. No se autorizará tiempo de representación a ningún representante cuando este tiempo interfiera de forma indebida con el desempeño de su trabajo.

(b) En el marco de lo establecido en el Artículo 52 del Reglamento de Relaciones Laborales, la ACP podrá autorizar tiempo de representación adicional al indicado en el párrafo anterior, para actividades de representación sindical en las que participen representantes de UCOC por invitación o solicitud de la ACP, en circunstancias especiales, tales como reuniones informativas y otros asuntos que a consideración de la ACP, sean de interés y beneficio para las relaciones laborales. En esas instancias, al dirigir la invitación al RE, la ACP especificará el número de representantes a los que invita, y a los que podrá autorizar tiempo de representación según lo indicado en este párrafo.

(c) El tiempo de representación autorizado para las negociaciones intermedias que pudieran ser de duración prolongada, se determinará conforme a las disposiciones de la Ley Orgánica de la ACP, los reglamentos y los entendimientos entre las partes.

(d) El tiempo de representación de las sesenta (60) horas semanales para uso de la Junta Directiva o sus designados, los representantes de área y de seguridad o de sesenta (60) horas semanales para uso del RAO no utilizado, así como cualquier otro que sea autorizado y que no sea utilizado, no tendrá efecto acumulativo y no podrá ser utilizado por trabajadores inactivos o en goce de licencia.

(e) La UCOC notificará a la Sección de Gestión Laboral (RHXL) por escrito cualquier cambio en la designación de sus representantes de área, por lo menos treinta (30) días calendario antes de que dichos cambios entren en vigor. Cuando, debido a circunstancias imprevistas, sea necesario hacer cambios temporales de emergencia que involucren a uno de los representantes de área, la UCOC podrá notificar telefónicamente a la Sección de Gestión Laboral con menos tiempo de anticipación.

(f) Cada vez que un representante de la UCOC haga uso de tiempo de representación para actividades autorizadas de representación, deberá completar el formulario 2569, con una breve indicación del asunto, actividad o evento en el que estará participando. El formulario deberá ser refrendado por el

representante de la ACP ante quien se atendió o llevó a cabo el asunto, actividad o evento.

(g) La UCOC reconoce su obligación de asegurarse de que sus representantes no abusen del permiso remunerado y conviene en cooperar con la ACP para evitar dicho abuso.

(h) Las partes acuerdan que el o los representados asignados por el RE, tendrá la facultad de comprometer u obligar al RE al tratar con la ACP cualquier asunto específico, sea cual fuere el número de representantes.

(j) [*sic*] Las partes se comprometen a implementar el concepto de paridad en las delegaciones para la participación en las reuniones entre representantes de la ACP y el RE.

SECCIÓN 6.06. NOTIFICACIÓN AL RE Y RELACIONES CON LA ACP.

(a) Queda entendido por las partes que el miembro que funge como Secretario General de la UCOC, según haya sido notificado por escrito a la Sección de Gestión Laboral de la ACP, será el punto de contacto inicial, para toda comunicación de la ACP con el RE.

SECCIÓN 6.07. PROCEDIMIENTOS.

Las partes acuerdan que el uso del tiempo de representación y el permiso que se les otorga a los trabajadores para llevar a cabo las actividades de representación estipuladas en esta Convención Colectiva, serán tramitadas, siempre que hayan sido autorizadas por los supervisores tomando en consideración las necesidades del funcionamiento eficaz y eficiente del Canal, en atención a la Ley Orgánica, sus reglamentos. El tiempo de representación, será tramitado, según se indica a continuación:

(a) Solo los representantes del RE y sus designados, podrán hacer uso de tiempo de representación, para las actividades autorizadas reconocidas y solicitadas por UCOC.

(b) Considerando las necesidades del funcionamiento eficaz y eficiente del Canal, los representantes de área sólo [sic] atenderán los asuntos o actividades autorizadas en el área para el cual son elegidos, además, podrán atender los asuntos de su área que sean presentados por la UCOC a nivel corporativo, o bien aquellos temas que, además de constituirse como actividades autorizadas, revisten interés integral y son planteados por UCOC ante niveles jerárquicos superiores a los del área en que están designados.

(c) Queda entendido por las partes que un representante sindical necesita la aprobación de un supervisor o de su designado cuando desee dejar su asignación de trabajo con relación a los asuntos de representación. También se necesita la aprobación de un supervisor o de su designado antes de que cualquier representante sindical pueda interrumpir el trabajo asignado a otro miembro, o pueda entrar en otra estación de trabajo. Siempre que un representante sindical desee solicitar

horas de permiso remunerado, llenará en duplicado un Formulario 2569, "Permiso Para Tiempo Como Representante Sindical", y lo presentará a su supervisor para su aprobación. Con la finalidad de simplificar el procedimiento, se implementa el uso del correo electrónico para la gestión de las solicitudes. Se autorizará el tiempo de permiso remunerado tan pronto como sea práctico, normalmente antes de finalizar el turno del día siguiente. Se tendrá consideración especial en los casos en que el tiempo se solicite para que el representante sindical pueda atender adecuadamente una situación urgente sobre seguridad o salud ocupacional. Cuando el supervisor autoriza al representante sindical a dejar su asignación de trabajo, el supervisor firmará el formulario e indicará la cantidad de horas de permiso remunerado que él ha autorizado. Además, anotará la hora exacta en que el representante sindical dejó el trabajo. Si el supervisor no autoriza al miembro a dejar su asignación de trabajo, según éste lo ha solicitado, indicará en el "Permiso Para Tiempo Como Representante Sindical" cuándo espera poder otorgarle dicho tiempo al representante sindical.

Cualquier prórroga de la cantidad de horas de permiso remunerado autorizado debe solicitarse al supervisor en persona o por teléfono antes de que venza el permiso concedido originalmente. Si se otorga la prórroga, ésta [sic] debe registrarse en el "Permiso Para Tiempo como Representante Sindical". Si se niega la prórroga, el supervisor notificará al miembro cuándo se concederá dicho permiso remunerado.

(d) Antes de visitar los sitios de trabajo, queda entendido por la UCOC que los representantes sindicales llamarán por teléfono a los supervisores de las unidades que desean visitar para cerciorarse de que los miembros de dichas unidades estarán disponibles, y para solicitar aprobación para entrar a dichos lugares de trabajo. Al concluir su visita, el representante sindical solicitará al supervisor del miembro a quien ha visitado (o a su designado) o al funcionario administrativo a cargo de la reunión o discusión, que firme el "Permiso Para Tiempo Como Representante Sindical", y lo devolverá a su supervisor inmediatamente después de regresar al trabajo. El supervisor del representante sindical anotará la hora de regreso del representante sindical y la cantidad total de tiempo de permiso remunerado que éste ha utilizado, firmará el formulario y le dará una copia al carbón del mismo al representante sindical.

(e) Para acelerar la resolución de los casos de agravios (quejas), las reuniones entre un miembro y su representante sindical se programarán cuanto antes (según lo permita el trabajo) y se llevarán a cabo en el sitio asignado de trabajo del miembro, a menos que la ACP determine que esto no es práctico."

6.1. POSICIÓN DE UCOC.

SECCIÓN 6.01 GENERALIDADES. Respecto a los puntos de estancamiento en esta Sección, la posición de la UCOC es que para que los miembros de la unidad negociadora puedan ejercer funciones de representación de conformidad a sus derechos consagrados en la Constitución, la Ley y Reglamentos de la ACP y en la Convención Colectiva, se les debe reconocer y

otorgar el tiempo requerido y necesario de representación para todas las actividades de representación reconocidas en las normas citadas, por lo tanto, debe pactarse en el convenio colectivo cuáles son las actividades de representación reconocidas y el procedimiento para solicitar el tiempo requerido y necesario para el cumplimiento a cabalidad del derecho del miembro que actúa en funciones de representación cuando sea designado por el representante exclusivo de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta, quien tendrá el derecho exclusivo para designar a sus representantes en todas y cada una de las actividades de representación en el ejercicio de sus derechos y prerrogativas que le otorgan el Régimen Laboral Especial de la ACP.

SECCIÓN 6.02 RECONOCIMIENTO. La posición de la UCOC es que la ACP debe reconocer como representantes del RE a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, a los designados por el sindicato como representantes de área (Pacífico, Atlántico y Gamboa) y a los designados por el sindicato como sus Representantes Asignados a la Oficina (RAO).

SECCIÓN 6.02 LITERAL (a). La posición de la UCOC es que el periodo para que el RE presente o notifique a la ACP la lista de personas que actuarán en tareas de representación, o de los cambios en las mismas, sea de ocho (8) días calendario de anticipación al cambio, que en la lista se indicará su posición en el sindicato, su lugar de trabajo y el número de teléfono de su lugar de trabajo, que será responsabilidad de la Sección de Relaciones Laborales Corporativas divulgar a la administración los nombres de los representantes autorizados del RE y que en circunstancias imprevistas que ameriten cambios temporales de emergencia de algún representante sindical. El RE notificará telefónicamente dicho cambio a la Sección de Relaciones Laborales Corporativas con menos tiempo de anticipación (f.499).

SECCIÓN 6.02 LITERAL (b). La posición de la UCOC es que, para cumplir las funciones de representación de conformidad con las normas del Régimen Laboral Especial de la ACP, debe designar dos (2) Representantes Asignados a la Oficina (RAO) y que a cada uno se le asigne ocho (8) horas de representación por día, con un máximo de cuarenta (40) horas por semana administrativa para realizar las actividades de representación autorizadas.

SECCIÓN 6.03 ACTIVIDADES AUTORIZADAS DE REPRESENTACIÓN. La posición de la UCOC es que para el pleno ejercicio de sus derechos como RE de la unidad negociadora, se debe reconocer como legítimas actividades de representación aquellas que se listan en el literal **(a)** de esta **Sección 6.03** de su última contrapropuesta, y que el tiempo remunerado para actividades de representación autorizadas no podrá ser utilizado para las actividades descritas en el literal **(b)** de esta **Sección 6.03**, y que de comprobarse que el tiempo de representación no ha sido utilizado en las actividades autorizadas de representación de conformidad con la propuesta del literal **(c)** de esta **Sección 6.03**, las **actividades autorizadas** resultarían en la negación retroactiva del tiempo de representación otorgado o en una sanción por ausencia no autorizada (f.501 ss.)

SECCIÓN 6.04 ASIGNACIÓN DE DEBERES A LOS REPRESENTANTES SINDICALES DEL RE. La UCOC señaló que la ACP está obligada por Ley a garantizar que los representantes del Sindicato no sean sometidos a coacción, intimidación o acoso por parte de los supervisores o funcionarios como consecuencia de sus actividades de representación y, entre otras, esta obligación incluye garantizar que a los representantes del sindicato y a todos los miembros de la unidad negociadora se les asignará trabajo de forma justa y equitativa.

SECCIÓN 6.05 TIEMPO DE REPRESENTACIÓN (PERMISO REMUNERADO). La UCOC expresó que de conformidad con los derechos de los miembros de la unidad negociadora y del RE establecidos en la Constitución Nacional, la Ley y el Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, se debe autorizar tiempo de representación para actividades autorizadas de representación en los términos del texto de la **Sección 6.05** de la última contrapropuesta presentada por la UCOC.

SECCIÓN 6.06 PUNTO DE CONTACTO Y RELACIONES CON EL RE. La posición de la UCOC es que el Secretario General de la UCOC será el punto de contacto inicial con el que la ACP deba contactarse por motivo de cualquier asunto que deba comunicar al RE.

SECCIÓN 6.07 PROCEDIMIENTOS. La posición de la UCOC es que para el efectivo ejercicio de los derechos de los miembros de la unidad negociadora y del RE establecidos en la Constitución Nacional, la Ley y el Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, se debe adoptar el procedimiento para trámite de solicitud y uso de tiempo sindical para actividades de representación en los términos del texto de esta **Sección 6.07** de la última contrapropuesta de la UCOC.

6.2. POSICIÓN DE LA ACP.

La última contrapropuesta de la ACP es del tenor siguiente: (f.4,085-4,090 del expediente):

"ARTÍCULO 6
REPRESENTANTES SINDICALES Y TIEMPO DE REPRESENTACIÓN

SECCIÓN 6.01. <u>GENERALIDADES</u>

(a) Este Artículo establece las disposiciones según las cuales se llevarán a cabo las funciones de representación, al igual que la cantidad de tiempo de representación para ejecutar estas funciones que las partes han determinado razonables, necesarias y de interés público.

(b) A los representantes sindicales y a otros trabajadores representantes del RE se les podrá otorgar tiempo de representación, según lo que se dispone en este Artículo, para llevar a cabo tareas autorizadas de representación, siempre que la actividad se realice durante horas en las que el trabajador estaba programado para trabajar.

SECCIÓN 6.02. <u>RECONOCIMIENTO</u>.

La ACP conviene en reconocer a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, a los representantes de área (Pacífico, Atlántico y Gamboa), a los representantes de seguridad (Pacífico, Atlántico y Gamboa) y al Representante Asignado a la Oficina (RAO) como representantes del RE.

(a) El RE proporcionará a la División de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos (CHR) una lista completa de las personas que llevarán a cabo tareas de representación y notificará con veintiún (21) días calendario de anticipación de cualquier

reemplazo del RAO, y con catorce (14) días calendario de anticipación de cualquier cambio de representantes sindicales de área u otros representantes. La lista indicará el cambio de los representantes sindicales u otros representantes, el nombre de cada uno de los representantes y su posición en el sindicato, su número de teléfono de trabajo y el área de trabajo que representa. Queda entendido que CHR será responsable de divulgarle a la administración los nombres de los representantes autorizados del RE. Cuando, debido a circunstancias imprevistas, sea necesario hacer cambios temporales de emergencia que involucren a representantes sindicales, el RE podrá notificar telefónicamente a CHR con menos tiempo de anticipación.

(b) La ACP conviene en reconocer un RAO, quien dispondrá de un máximo de 8 (ocho) horas de tiempo de representación por día, en turno diurno, de lunes a viernes, y un máximo de 40 (cuarenta) horas de tiempo de representación por semana para realizar actividades autorizadas de representación. La designación del RAO del RE se sujetará a lo indicado a continuación:

(1) El RE deberá comunicar a CHR con veintiún (21) días calendario de anticipación, la fecha en que se desea hacer efectiva la designación del RAO o de cualquier reemplazo de este, así como la fecha hasta la cual se extiende la designación. El período de veintiún (21) días calendario es necesario para solicitar y coordinar lo que se requiera con la división respectiva. Cuando, debido a circunstancias imprevistas, sea necesario hacer cambios temporales de emergencia que involucren al RAO, el RE podrá notificar telefónicamente a la CHR con menos tiempo de anticipación.

(2) Durante el período de su designación, el RAO se reportará diariamente a la oficina del RE de donde se desplazará para cumplir con las funciones de representación a las áreas en que dichas actividades se lleven a cabo.

(3) El RAO es un trabajador de la ACP perteneciente a la unidad negociadora, que en su actuación en representación del RE y de los intereses de los trabajadores de su unidad negociadora, debe promover la eficiencia del Canal, un trato efectivo con la ACP y coadyuvar a que las relaciones laborales se desarrollen sobre bases de justicia y respeto mutuo. En ese sentido, dedicará la totalidad de sus horas de tiempo de representación a aquellas actividades autorizadas de representación definidas en esta convención.

(4) Cuando el RAO desee obtener acceso a las instalaciones y unidades de trabajo de la ACP, solicitará la autorización a la administración de la división respectiva, a través de la unidad administrativa, por lo menos con un día hábil de anticipación. De aprobarse su acceso, el RAO observará todas las normas de conducta, seguridad y salud ocupacional pertinentes. Queda convenido que tales visitas se concederán y programarán, procurando la menor afectación posible de las operaciones.

(5) El RAO deberá completar el formulario 2087-2 para documentar el tiempo de representación utilizado durante la

semana y lo entregará a su supervisor, para firma, al finalizar cada semana laboral.

(6) El RAO que esté en permiso remunerado, a tiempo completo, por un período mayor de nueve (9) meses del período de evaluación, será evaluado como "Completamente Satisfactorio" en su evaluación anual de desempeño.

(7) La ACP reconoce a los miembros de la Junta Directiva de UCOC como representantes sindicales.

SECCIÓN 6.03. ACTIVIDADES AUTORIZADAS DE REPRESENTACIÓN.

(a) A continuación se listan las actividades de representación que están autorizadas:

(1) Consultas con los trabajadores de la unidad negociadora y/o con los representantes de UCOC sobre casos que afecten las condiciones de empleo;

(2) Representación y consultas con el trabajador en el trámite de quejas, conforme al procedimiento estipulado en esta Convención y con sujeción a los procedimientos de apelación y arbitraje previstos en la Ley y sus reglamentos;

(3) Estar presente durante la tramitación formal de cualquier queja que presente el trabajador de la unidad negociadora por su cuenta;

(4) Asistencia a cualquier reunión formal que se celebre entre uno o más representantes de la ACP y uno o más trabajadores de la unidad negociadora o sus representantes sobre cualquier queja o cualquier política o práctica de personal u otras condiciones de empleo;

(5) Asistencia a cualquier interrogatorio de un trabajador de la unidad negociadora, que lleve a cabo un representante de la ACP, en relación con una investigación, si el trabajador considera razonablemente que el interrogatorio puede resultar en una medida disciplinaria en su contra y solicita representación.

(6) Participar en las reuniones entre representantes de la ACP y otros representantes del RE, donde se discutan quejas o condiciones de empleo;

(7) Asistencia a las reuniones de las juntas de evaluación médica cuando el trabajador le solicite que asista como su representante;

(8) Servir en calidad de miembro de un comité Trabajador-Empleador de la ACP, por ejemplo, Consejo Obrero-Patronal;

(9) Asistencia a cursos de adiestramiento sobre relaciones trabajador-empleador aprobado por la ACP;

(10) Procesos ante la JRL para resolver estancamiento de negociaciones y otros asuntos, dentro del ámbito de competencia

de la JRL, que ésta determine requiere de tiempo de representación;

(11) Participar en la elaboración y modificación de los reglamentos que afecten las condiciones de empleo, cuya aprobación corresponde a la Junta Directiva de la ACP de acuerdo a lo establecido en el Título XIV de la Constitución Política y la Ley Orgánica.; y

(12) A cualquier otra actividad que el RE y la ACP acuerden que es una actividad legítima de representación.

(b) Actividades no Autorizadas. UCOC reconoce que el tiempo de representación no podrá autorizarse para actividades de afiliación de nuevos miembros, proselitismo, elección de directiva, cobro de cuotas, campañas y procesos electorales, para resolver conflictos internos de los sindicatos o con otros sindicatos u otros asuntos internos de UCOC. Tampoco se autorizará tiempo de representación a favor de un trabajador que pertenezca a otra unidad negociadora, para ejercer funciones de representación relacionadas a esta unidad negociadora.

(c) Las partes acuerdan que, el uso de permiso remunerado para actividades no autorizadas por esta Convención, el no usar dicho tiempo para los propósitos solicitados, o el no seguir los procedimientos dispuestos en esta Convención para su uso, pueden resultar en la negación retroactiva de permiso remunerado y en la medida disciplinaria correspondiente a una ausencia no autorizada del trabajo.

SECCIÓN 6.04. ASIGNACIÓN DE DEBERES A LOS REPRESENTANTES SINDICALES DEL RE.

A los representantes sindicales se les asignará trabajo según sus deberes, de manera tan justa y equitativa como a los demás trabajadores de su unidad de trabajo.

SECCIÓN 6.05. TIEMPO DE REPRESENTACIÓN (PERMISO REMUNERADO).

(a) Los miembros de la Junta Directiva del sindicato o sus designados, los representantes de área y de seguridad, podrán hacer uso de tiempo de representación hasta un máximo común de 30 (treinta) horas de representación en una misma semana administrativa, de lunes a viernes, en horario diurno. No se autorizará tiempo de representación a ningún representante cuando este tiempo interfiera de forma indebida con el desempeño de su trabajo. De haber más de un representante en los trámites de queja o apelaciones, solo uno tendrá derecho a tiempo de representación.

(b) En el marco de lo establecido en el Artículo 52 del Reglamento de Relaciones Laborales, la ACP podrá autorizar tiempo de representación adicional al indicado en el párrafo anterior, para actividades de representación sindical en las que participen representantes de UCOC por invitación o solicitud de la ACP, en circunstancias especiales, tales como reuniones informativas y otros asuntos, que, a consideración de la ACP, sean de interés y beneficio para las relaciones laborales. En esas instancias, al dirigir la invitación al RE, la ACP especificará el número de representantes a

los que invita, y a los que podrá autorizar tiempo de representación según lo indicado en este párrafo.

(c) El tiempo de representación autorizado para las negociaciones intermedias que pudieran ser de duración prolongada, se determinará conforme a las disposiciones de la Ley Orgánica de la ACP, los reglamentos y sus entendimientos entre las partes.

(d) El tiempo de representación de las 30 (treinta) horas semanales para uso de la Junta Directiva o sus designados, los representantes de área y de seguridad o de 40 (cuarenta) horas semanales para uso del RAO no utilizado, así como cualquier otro que sea autorizado y que sea no utilizado, no tendrá efecto acumulativo y no podrá ser utilizado por trabajadores inactivos o en goce de licencia.

(e) La UCOC notificará a la División de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos (CHR) por escrito de cualquier cambio en la designación de sus representantes de área, por lo menos treinta (30) días calendario antes de que dichos cambios entren en vigor. Cuando, debido a circunstancias imprevistas, sea necesario hacer cambios temporales de emergencia que involucren a uno de los representantes de área, la UCOC podrá notificar telefónicamente a CHR con menos tiempo de anticipación.

(f) Cada vez que un representante de la UCOC haga uso de tiempo de representación para actividades autorizadas de representación, deberá completar el formulario 2569, con una breve indicación del asunto, actividad o evento en el que estará participando. El formulario deberá ser refrendado por el representante de la ACP ante quien se atendió o llevó a cabo el asunto, actividad o evento.

(g) La UCOC reconoce su obligación de asegurarse de que sus representantes no abusen del permiso remunerado y conviene en cooperar con la ACP para evitar dicho abuso.

(h) Las partes acuerdan que solo uno de los representantes del RE tendrá la facultad de comprometer u obligar al RE al tratar con la ACP sobre cualquier asunto específico, sea cual fuere el número de representantes.

La intención de esta disposición es asegurar que no se obligue a la ACP a tratar con más de un representante del RE en un momento dado sobre cualquier asunto que pueda surgir entre las partes; es impedir que el RE o sus representantes rechacen cualquier acuerdo o entendimiento al cual las partes hayan llegado, alegando que la persona que ha actuado como representante del RE no tenía autoridad para comprometer al RE; no es impedir el reemplazo de un representante sin autoridad para que actúe en representación del RE, por otro representante que sí tenga tal autoridad.

(i) Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo (j), en aras de dar continuidad y eficiencia a la atención de los asuntos, las partes se comprometen, dentro de lo posible, a asignar un solo representante desde el inicio hasta el final del proceso.

(j) Las partes se comprometen a implementar el concepto de paridad en las delegaciones para la participación en las reuniones entre representantes de la ACP y el RE.

SECCIÓN 6.06. NOTIFICACIÓN AL RE Y RELACIONES CON LA ACP.

(a) Queda entendido por las partes que el miembro que funge como Secretario General de la UCOC, según haya sido notificado por escrito a CHR de la ACP, será el punto de contacto inicial, para toda comunicación de la ACP con el RE relativo a asuntos que sean requeridos notificar.

(b) Cuando la ACP se comunique con el RE sobre cualquier asunto, el punto de contacto designado notificará a la ACP del nombramiento de un vocero único para que trate dicho asunto con la ACP. Este vocero será el único individuo con derecho a actuar en representación del RE en relación con dicho asunto, sea cual fuere el número de representantes del RE.

SECCIÓN 6.07. PROCEDIMIENTOS.

Las partes acuerdan que el uso del tiempo de representación y el permiso que se les otorga a los trabajadores para llevar a cabo las actividades de representación estipuladas en esta Convención Colectiva, serán tramitadas, siempre que hayan sido autorizadas por los supervisores tomando en consideración las necesidades del funcionamiento eficaz y eficiente del Canal, en atención a la Ley Orgánica, sus reglamentos. El tiempo de representación, será tramitado, según se indica a continuación:

(a) Solo los representantes designados y cuyos nombres hayan sido oficialmente comunicados a CHR, podrán hacer uso de tiempo de representación, para las actividades autorizadas y solicitadas por UCOC.

(b) Considerando las necesidades del funcionamiento eficaz y eficiente del Canal, los representantes de área sólo [sic] atenderán los asuntos o actividades autorizadas en el área para el cual son elegidos, además, podrán atender los asuntos de su área que sean presentados por UCOC a nivel corporativo, o bien aquellos temas que, además de constituirse como actividades autorizadas, revisten interés integral y son planteados por UCOC ante niveles jerárquicos superiores a los del área en que están designados.

(c) Queda entendido por las partes que un representante sindical necesita la aprobación de un supervisor o de su designado cuando desee dejar su asignación de trabajo con relación a los asuntos de representación. También se necesita la aprobación de un supervisor o de su designado antes de que cualquier representante sindical pueda interrumpir el trabajo asignado a otro trabajador, o pueda entrar en otra estación de trabajo. Siempre que un representante sindical desee solicitar horas de permiso remunerado, llenará en duplicado un Formulario 2569, "Permiso Para Tiempo Como Representante Sindical", y lo presentará a su supervisor para su aprobación. Con la finalidad de simplificar el procedimiento, la ACP podrá implementar una aplicación digital para la gestión de las solicitudes. Si el supervisor considera que el trabajo lo permite, se autorizará el tiempo de permiso remunerado tan pronto como le sea

práctico, normalmente antes de finalizar el turno del día siguiente. Se tendrá consideración especial en los casos en que el tiempo se solicite para que el representante sindical pueda atender adecuadamente una situación urgente sobre seguridad o salud ocupacional. Si el supervisor autoriza al representante sindical de área a dejar su asignación de trabajo, el supervisor firmará el formulario e indicará la cantidad de horas de permiso remunerado que él ha autorizado. Además, anotará la hora exacta en que el representante sindical de área dejó el trabajo. Si el supervisor no autoriza al trabajador a dejar su asignación de trabajo, según éste lo ha solicitado, indicará en el "Permiso Para Tiempo Como Representante Sindical" cuándo espera poder otorgarle dicho tiempo al representante sindical. Cualquier prórroga de la cantidad de horas de permiso remunerado autorizado debe solicitarse al supervisor en persona o por teléfono antes de que venza el permiso concedido originalmente. Si se otorga la prórroga, ésta [sic] debe registrarse en el "Permiso Para Tiempo Como Representante Sindical". Si se niega la prórroga, el supervisor notificará al trabajador cuándo se concederá dicho permiso remunerado.

(d) Antes de visitar los sitios de trabajo, queda entendido por la UCOC que los representantes sindicales llamarán por teléfono a los supervisores de las unidades que desean visitar para cerciorarse de que los trabajadores de dichas unidades estarán disponibles, y para solicitar aprobación para entrar a dichos lugares de trabajo. Al concluir su visita, el representante sindical de área solicitará al supervisor del trabajador a quien ha visitado (o a su designado) o al funcionario administrativo a cargo de la reunión o discusión, que firme el "Permiso Para Tiempo Como Representante Sindical", y lo devolverá a su supervisor inmediatamente después de regresar al trabajo. El supervisor del representante sindical de área anotará la hora de regreso del representante sindical y la cantidad total de tiempo de permiso remunerado que éste ha utilizado, firmará el formulario y le dará una copia al carbón del mismo al representante sindical.

(e) Siempre que un representante sindical de la UCOC desee ser admitido a las instalaciones de la ACP, queda entendido que la UCOC hará su solicitud por teléfono al funcionario administrativo correspondiente, por adelantado. Queda convenido que tales visitas se programarán para mantener a un mínimo las interrupciones de las operaciones, y que se ajustarán a los requisitos de seguridad interna e industrial.

(f) Para acelerar la resolución de los casos de agravios (quejas), las reuniones entre un trabajador y su representante sindical se programarán cuanto antes (según lo permita el trabajo) y se llevarán a cabo en el sitio asignado de trabajo del trabajador, a menos que la ACP determine que esto no es práctico.

SECCIÓN 6.08. <u>ACCESO A LAS INSTALACIONES DE LA ACP</u>.
Siempre que los representantes sindicales que no se encuentren ejerciendo sus labores en la ACP deseen ser admitidos a las instalaciones de la ACP, el RE hará su solicitud por teléfono al funcionario administrativo correspondiente, por adelantado. Queda convenido que tales visitas se programarán para mantener a un mínimo las interrupciones de las operaciones, y que se ajustarán a los requisitos de seguridad interna e industrial."

Sobre la **SECCIÓN 6.01 GENERALIDADES,** la ACP indicó que al introducir el término Constitución como asunto objeto de estancamiento, la UCOC muestra desconocimiento de la pirámide de Kelsen que se aplica en el Régimen Laboral Especial del Canal de Panamá que, por ser un régimen de excepción, tiene que aplicarse de manera exclusiva y privativa frente a cualquier otra norma. En este sentido, el Título Constitucional que trata sobre el Canal, Título XIV, es la norma de mayor jerarquía que, a su vez, es desarrollada por la Ley Orgánica No. 19 de 1997, que organiza la ACP, y que también es desarrollada por los Reglamentos del Canal.

Que el literal **(a)** es bastante similar en la contrapropuesta de las partes y, por consiguiente, no debiera considerarse estancado.

En el literal **(b)** de la **Sección 6.01** la ACP considera que el Artículo 52 del Reglamento de Relaciones Laborales, define claramente cuándo la administración podrá otorgar el tiempo de representación y especifica que esta podrá en circunstancias que considere especiales hacer ajustes de horario de trabajo con la anuencia del trabajador para otorgar el tiempo de representación. Que lo planteado por la UCOC riñe con el literal 3 del Artículo 100 de la Ley Orgánica y con los Artículos 52, 53, 54, 55 y 56 del RRL, donde se establece todo lo concerniente al otorgamiento del tiempo de representación, especialmente el Artículo 56 el cual establece que al otorgar el tiempo de representación se debe tomar en cuenta el funcionamiento eficaz y eficiente del Canal, en atención a la Ley Orgánica y sus reglamentos. Este tema fue declarado no negociable por la ACP.

SECCIÓN 6.02 RECONOCIMIENTO. Indica la ACP que en la Sección 6.02, literal 8 (a) la UCOC contrapropuso un tiempo de notificación de ocho (8) días calendario de anticipación de cualquier reemplazo del RAO *versus* veintiún (21) días calendario estipulados en la convención colectiva vigente y la contrapropuesta #2 de la ACP. En el mismo sentido, la UCOC contrapropuso ocho (8) días calendario de anticipación para la notificación de cualquier cambio de representantes sindicales u otros representantes, *versus* catorce (14) días detallados en la convención colectiva vigente y la contrapropuesta #2 de la ACP.

La ACP no ve fundamento para reducir ambos tiempos de notificación toda vez que el tema, por una parte, no ha sido motivo de queja y, por la otra, puede impactar el tiempo que requiere el área operativa para hacer los cambios que se requieran para que la operación no se vea afectada, en concordancia con Ley Orgánica y los reglamentos.

Con respecto a la **Sección 6.02 (b)**, la UCOC contrapropuso que se reconozcan dos (2) RAO *versus* un (1) RAO que tienen en la convención colectiva vigente y que se detalla en la última contrapropuesta de la ACP.

Considerando que un RAO puede utilizar hasta cuarenta (40) horas de tiempo de representación por semana, y considerando que la propuesta de la UCOC excede el tiempo justo y razonable que se requiere para atender los temas que competen a los intereses de la unidad negociadora, la cual cuenta con menos de 200 personas. Según explica la ACP, esta consideración anterior se fundamenta en la carga de asuntos que la unidad negociadora ha llevado a la consideración de la administración en el ejercicio de sus funciones aprobadas.

En el **literal 6.02 (b) (1)** nuevamente la UCOC disminuye los tiempos requeridos para comunicar la fecha en que se hace efectiva la designación del RAO. Sobre este particular, aplican los mismos fundamentos por los que la

ACP sustenta que los tiempos que se detallan en la convención colectiva vigente y la contrapropuesta #2 de la ACP son los adecuados.

En el **literal 6.02 (b) (2)** la UCOC contrapropuso que durante el período de su designación el o los RAO se reportarán diariamente a la oficina del RE de donde se desplazará para cumplir con las funciones de representación a las áreas en que dichas actividades se lleven a cabo. La contrapropuesta #2 de la ACP es bastante similar excepto que la ACP rechaza la aspiración de dos (2) RAO.

En el literal **6.02 (b) (3)** la UCOC introdujo el término miembro en vez de trabajador, lo cual fue declarado no negociable por la ACP por considerar que riñe con el derecho del trabajador establecido en el Artículo 95 de la Ley Orgánica.

En el literal **6.02 (b) (5)** para la ACP, y **6.02 (b) (4)** para la UCOC, es igual en ambas contrapropuestas, y deberían incluirse en la nueva convención colectiva, tal cual lo proponen las partes.

La ACP rechaza la propuesta de eliminar el **literal 6.02 (b) (3)** de la convención colectiva actual, presentada por UCOC. Considera que este aspecto debe conservarse en la nueva convención colectiva.

En el literal **6.02 (b) (6)** de la contrapropuesta #2 de la ACP y el literal **6.02 (b) (5)** de la UCOC, esta contrapropone que al RAO que esté por más de nueve (9) meses sea evaluado como sobresaliente en su evaluación anual de desempeño, *versus* la contrapropuesta #2 de la ACP donde se indica que será evaluado como Completamente Satisfactorio, redacción existente en otras convenciones vigentes y que se ha mantenido en la empresa a lo largo de los años.

La ACP considera que para ser sobresaliente el trabajador debe haber cumplido y/o excedido las metas establecidas en su sección y en sus expectativas de desempeño, lo cual no contempla el trabajo que el RAO realiza en el sindicato.

En adición, la UCOC introduce el término "miembro cotizante", lo cual fue declarado no negociable por ser excluyente y reñir con el derecho del trabajador establecido en el Artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP.

En cuanto al literal **6.02 (b) (5)** de la contrapropuesta #2 de la ACP y **6.02 (b) (6)** de la UCOC, contrapropuso que solo los miembros de la unidad negociadora específicamente designados por la Junta Directiva del SINDICATO podrán participar en funciones de representación. La ACP rechazó esta contrapropuesta debido a que el término "miembro", riñe con lo dispuesto en los Artículos 95 y 97 de la Ley Orgánica y con el artículo 51 del RRL y, por consiguiente, es un tema no negociable.

Que, en la contrapropuesta entregada por la ACP para este literal, el 19 de enero de 2023, esta le comunicó a la UCOC que el literal **6.02 (b) (6)** de la contrapropuesta #2 de la UCOC no es negociable, ya que interfiere con el Artículo 51 del RRL, el cual desarrolla el Artículo 97 de la Ley Orgánica, donde se establecen los derechos del RE.

En el literal **6.02 (b) (7)** la ACP contrapropone un texto donde reconoce a los miembros de la Junta Directiva de UCOC como representantes sindicales, sin incorporar el detalle de la composición de la Junta Directiva, ya que no ve que el detalle agregue valor a la convención colectiva toda vez que la estructura de

la unidad negociadora es un asunto privativo del sindicato. En este literal también incluyeron el término *miembro*, lo cual fue rechazado por la ACP por reñir con el derecho del trabajador establecido en el Artículo 95 de la Ley Orgánica y, por consiguiente, es un tema no negociable.

SECCIÓN 6.03 ACTIVIDADES AUTORIZADAS DE REPRESENTACIÓN. Los literales **6.03 (a) (1), 6.03 (a) (2), 6.03 (a) (3), 6.03 (a) (4), 6.03 (a) (5), 6.03 (a) (7)** y **6.03 (b)** tienen igual redacción, excepto que la UCOC reemplazó el término trabajador por miembro, lo que convirtió estos literales en no negociables por reñir con el derecho del trabajador establecido en el Artículo 95 de la Ley Orgánica.

En el literal **6.03 (a) (5)** la UCOC contrapropuso su "participación" en cualquier interrogatorio de un trabajador de la unidad negociadora. La ACP, por su parte, contrapropuso que se mantenga el texto único de "asistencia" a cualquier interrogatorio de un trabajador, en cumplimiento a las disposiciones del Capítulo V-Administración de Personal y Relaciones Laborales, Sección Segunda - Relaciones Laborales de la Ley Orgánica.

En el literal **6.03 (a) (5)** la UCOC contrapropuso que el RE puede determinar que el interrogatorio o testimonio del trabajador puede resultar en una medida disciplinaria en su contra. Lo anterior fue declarado no negociable por ser contrario con el numeral 4 del Artículo 95 de la Ley Orgánica.

La ACP también rechazó el reemplazo del término trabajador por el término miembro, ya que el mismo riñe con el derecho del trabajador establecido en el Artículo 95 de la Ley Orgánica y por consiguiente es un tema no negociable.

Las partes presentaron textos iguales en los literales **6.03 (a) (6), 6.03 (a) (8), 6.03 (a) (12)** y **6.03 (c)**, por lo que los mismos no debieron ser incluidos en el estancamiento, por el contrario, deben pasar a la nueva convención colectiva, tal cual lo contrapropusieron las partes.

En la Sección **6.03 (a) (9)** la UCOC incorporó en su contrapropuesta #2 un texto que amplía la asistencia a cursos de adiestramiento sobre relaciones trabajador-empleador aprobado por la ACP, a una lista amplia de temas de formación y adiestramiento, tales como recursos humanos, salud ocupacional, mitigación de fatiga, salud financiera, marina mercante, operaciones logísticas, portuarias y transporte, responsabilidad social, cooperativismo y gestión sindical a nivel nacional e internacional, entre otros.

La ACP en su última contrapropuesta señaló que solo tendrán derecho a asistir a cursos de adiestramiento sobre relaciones trabajador-empleador aprobados por la ACP, lo cual consagra el derecho del RE de mantener las competencias necesarias en el ámbito laboral. Como trabajador de la ACP mantienen las mismas capacitaciones que sean necesarias para conservar las competencias dentro del campo de su profesión las cuales son definidas por la administración. Por lo anterior, la ACP rechazó la contrapropuesta de la UCOC para este tema.

En la **Sección 6.03 (a) (10)** la ACP rechazó la inclusión del tiempo de preparación contrapropuesto por la UCOC para procesos que están dentro del ámbito de competencias de la JRL, ya que esto no forma parte de la lista de actividades de representación autorizadas en el Artículo 53 del RRL.

La ACP fundamenta su posición en la dificultad que existe de validar el uso del tiempo solicitado y/o el costo administrativo para dar seguimiento al mismo. Tal cual lo establece el Artículo 55 del RRL, corresponderá a la JRL

determinar si la Administración debe o no autorizar a un trabajador tiempo de representación para tratar otros asuntos ante dicha Junta, dentro del ámbito de su competencia.

La UCOC en la **Sección 6.03 (a) (11)** contrapropone un texto que incluye la participación del RE en la elaboración, modificación de todos los reglamentos que afecten las condiciones de empleo y condiciones de trabajo. Lo anterior es un derecho del RE establecido en el Artículo 97 de la Ley Orgánica, sin embargo, la UCOC amplía su participación en la elaboración y modificación cuando sea que la ACP tenga intenciones de llevar a cabo cambio en los Manuales de Operación, Directrices de la Operación, Directrices Operativas de la División, Sección y Unidad, Memorandos, Instructivos de Trabajo, procedimientos operativos, guías escritas, prácticas de personal y ordenes administrativas lo cual amplía el alcance de su derecho y, por consiguiente, riñe con el Artículo 97 de la Ley Orgánica.

La ACP en su contrapropuesta #2 estableció el derecho a participar en la elaboración y modificación de los reglamentos que afecten las condiciones de empleo, cuya aprobación corresponde a la Junta Directiva de la ACP de acuerdo con el Título XIV de la Constitución Política y la Ley Orgánica, en concordancia con lo establecido en el Artículo 97. Por lo anterior, la ACP no ve viable la contrapropuesta presentada por la UCOC, toda vez que riñe con la norma antes planteada y, por consiguiente, es un tema no negociable que debió ser presentado en un proceso de disputa de negociabilidad.

SECCIÓN 6.04. ASIGNACIÓN DE DEBERES A LOS REPRESENTANTES SINDICALES DEL RE. Señaló la ACP que el RE en la **Sección 6.04** introduce conceptos tales como coacción, intimidación o acoso por parte de los supervisores o funcionarios. La ACP contrapropone mantener el texto siguiente: "A los representantes sindicales se les asignará trabajo según sus deberes, de manera tan justa y equitativa como a los demás trabajadores de su unidad de trabajo", cumpliendo con lo establecido en el Artículo 97 de la Ley Orgánica y declara no negociable la utilización del término miembro por considerar que es contrario al derecho del trabajador establecido en el Artículo 95 de la Ley Orgánica.

SECCIÓN 6.05. TIEMPO DE REPRESENTACIÓN. En alusión a la contrapropuesta de la UCOC, la ACP indicó que en el literal **6.05 (a)**, la UCOC aspira a aumentar la cantidad de horas de tiempo de representación de cuarenta (40) horas a sesenta (60) horas de uso común en la misma semana administrativa. La ACP contrapropuso disminuir el tiempo de representación a treinta (30) horas de uso común durante la semana administrativa, considerando la viabilidad económica que requiere la ACP para que funcione de manera eficiente y rentable.

Además, en el literal **(a)** la ACP rechazó la contrapropuesta #2 de la UCOC de utilizar el tiempo de representación para fines que el Artículo 52 del RRL, ya que clasifica como asuntos internos del sindicato. La ACP también declaró no negociable la utilización del término miembro por ser contrario al artículo 95 de la Ley Orgánica.

Respecto al literal **6.05 (d)** es similar en ambas contrapropuestas excepto que la UCOC contrapropuso un aumento a sesenta (60) horas semanales de tiempo de representación para uso de la Junta Directiva o sus designados, los representantes de área y de seguridad o de sesenta (60) horas semanales de tiempo de representación para el uso del RAO, sin justificación. La ACP por su parte contrapropuso una reducción a treinta (30) horas semanales de tiempo de representación para uso de la Junta Directiva o sus designados, los

representantes de área y de seguridad o de cuarenta (40) horas semanales de tiempo de representación para el uso del RAO.

En el literal **6.05 (h)** la UCOC contrapropuso que el o los representantes asignados por el RE tendrán la facultad de comprometer u obligar al RE al tratar con la ACP sobre cualquier asunto específico, sea cual fuere el número de representantes. La ACP rechazó lo contrapropuesto por la UCOC, ya que su intención es obligar a la ACP a tratar un asunto con más de un representante del RE. La ACP contrapropone mantener el texto pactado en la convención colectiva vigente y de esa manera evitar que el RE o sus representantes rechacen cualquier acuerdo o entendido al cual las partes hayan llegado. Lo anterior en cumplimiento con el mandato del funcionamiento eficaz y eficiente del Canal, en atención a la Ley Orgánica y sus reglamentos.

SECCIÓN 6.06. NOTIFICACIÓN AL RE Y RELACIONES CON LA ACP. En esta sección la UCOC eliminó el segundo párrafo detallado en la convención colectiva vigente y la contrapropuesta de la ACP, el cual establece el nombramiento de un vocero único con derecho a actuar en representación del RE en relación con un asunto con la ACP. El interés de la ACP es que no se le obligue a tratar un asunto con más de un representante del RE y de esa manera evitar que el RE o sus representantes rechacen cualquier acuerdo o entendido al cual las partes hayan llegado, de allí que la ACP rechaza la contrapropuesta de la UCOC.

La ACP solicita que se mantenga el literal **6.06 (b)** de la contrapropuesta #2 de la ACP para mantener las buenas relaciones entre las partes y evitar que temas acordados queden sin efecto.

SECCIÓN 6.07. PROCEDIMIENTOS. Las partes contrapropusieron igual redacción para el párrafo introductorio y el literal **6.07 (b),** por lo que no se consideran estancados.

En el literal **6.07 (a)** la UCOC eliminó "cuyos nombres hayan sido oficialmente comunicados a CHR". La supresión de esta oración en la contrapropuesta de la UCOC riñe con los Artículos 52 y 56 del RRL previamente transcritos, ya que la administración para poder otorgar el tiempo de representación debe tomar en consideración las necesidades del funcionamiento eficaz y eficiente del Canal en atención a la LO y sus reglamentos y, por ende, debe identificar quiénes son las personas a las que se les puede otorgar tiempo de representación. La ACP rechazó la contrapropuesta #2 de la UCOC.

Para los literales **6.07 (c), 6.07 (d)** y **6.07 (e)** la UCOC reemplazó el término trabajador por el término miembro, lo cual es contrario al Artículo 95 de la Ley Orgánica donde se establecen los derechos del trabajador, por consiguiente, se convierte en un tema no negociable.

SECCIÓN 6.08. ACCESO A LAS INSTALACIONES (ACP). La UCOC eliminó esta Sección en su contrapropuesta #2. La eliminación por parte de la UCOC de esta Sección desconoce el derecho de la administración de dictar las reglas de acceso a las instalaciones del Canal contempladas en el Artículo 11 de la Ley Orgánica, el cual establece la responsabilidad que tiene la ACP en el tema de protección y vigilancia.

6.3. CONCLUSIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

De la misma forma como se ha expresado en el análisis de los artículos anteriores, la JRL estima viable la utilización del término "miembros" y de la

"Constitución Política de la República de Panamá" dentro de la Convención Colectiva, bajo las consideraciones que han sido vertidas.

También se advierte que no es posible utilizar los términos "miembro cotizante", por las confusiones que podría implicar su incorporación dentro del texto de la nueva Convención Colectiva.

Respecto a los tiempos de representación, a criterio de la JRL y, como planteara la ACP, para su otorgamiento debe considerarse lo establecido en el Artículo 52 del Reglamento de Relaciones Laborales que establece:

> ***Artículo 52.*** *La administración podrá otorgar tiempo de representación al trabajador designado por el representante exclusivo para llevar a cabo actividades de representación autorizadas, siempre que la actividad se realice durante horas en las que el trabajador estaba programado para trabajar. No obstante, la administración en circunstancias que considere especiales podrá hacer los ajustes de horario de trabajo con la anuencia del trabajador, para otorgarle tiempo de representación.*
>
> *El tiempo de representación no podrá autorizarse para actividades de proselitismo, elección de directiva, cobro de cuotas u otros asuntos internos de un sindicato. Tampoco se autorizará tiempo de representación a favor de un trabajador para ejercer funciones de representación relacionadas a trabajadores de una unidad negociadora distinta a la suya.*

En este sentido, de acuerdo con la norma *ut supra* "La administración en circunstancias que considere especiales, podrá hacer los ajustes de horario de trabajo con la anuencia del trabajador, para otorgarle tiempo de representación", por lo que la propuesta de la UCOC en la Sección 6.01 (b) no puede ser acogida.

Observa, asimismo, la JRL la aspiración del RE de que se reconozcan dos (2) Representantes Asignados a la Oficina (RAO) con tiempo de representación de cuarenta (40) horas a la semana para cada uno para realizar actividades autorizadas de representación. En este sentido, la JRL no encontró en el expediente las razones por las que UCOC justifica el incremento de representantes en uso de tiempo de representación, más allá de indicar que *"...de conformidad a las normas del régimen laboral especial de la ACP debe poder designar dos (2) representantes..."* lo anterior a juicio de esta JRL no justifica el cambio de redacción del convenio. En este tipo de procesos, las partes deben asegurarse de suministrar a la JRL la información relevante a la situación que se busca regular, considerando siempre el marco normativo general de las relaciones de trabajo en la ACP.

Por otro lado, luego de revisar la última mejor propuesta y contrapropuesta presentadas por las partes y confrontarlas con el texto del artículo específico de la actual convención colectiva, la JRL considera que debe mantenerse, salvo los ajustes de redacción que proceden de acuerdo a lo expresado en líneas anteriores, el contenido de la convención colectiva que fenece, fundamentalmente porque encuentra claras las disposiciones que establecen el reconocimiento de los representantes sindicales y el tiempo de representación. . Sin embargo, la JRL modificará algunos textos parciales tomados de las propuestas y contrapropuestas para asegurar el ejercicio del derecho de representación.

Así las cosas, la JRL considera apropiado hacer los ajustes pertinentes, tomando de base la redacción contenida en el convenio colectivo anterior.

6.4. DECISIÓN U ORDEN DE LA JUNTA.

De conformidad con lo expuesto en nuestras conclusiones, la decisión de la JRL es que las partes adopten como redacción de su convenio colectivo el siguiente texto del ARTÍCULO 6:

ARTÍCULO 6
REPRESENTANTES SINDICALES Y TIEMPO DE REPRESENTACIÓN

SECCIÓN 6.01. GENERALIDADES.

(a) Este Artículo establece las disposiciones según las cuales se llevarán a cabo las funciones de representación, al igual que la cantidad de tiempo de representación para que el Representante Sindical pueda ejecutar estas funciones que las partes han determinado razonables, necesarias y de interés público.

(b) A los representantes sindicales y a otros miembros de la unidad negociadora representantes del RE se les otorgará tiempo de representación, según lo que se dispone en este artículo, para llevar a cabo tareas autorizadas de representación, siempre que la actividad se realice durante horas en las que el miembro estaba programado para trabajar. EI RE tendrá la potestad de determinar la identidad del representante asignado a participar en cada actividad de representación ante la administración.

SECCIÓN 6.02. RECONOCIMIENTO. La ACP conviene en reconocer a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, a los representantes de área (Pacífico, Atlántico y Gamboa), a los representantes de seguridad (Pacífico, Atlántico y Gamboa) y al Representante Asignado a la Oficina (RAO) como representantes del RE.

(a) El RE proporcionará a la Sección de Gestión Laboral (RHXL) una lista completa de las personas que llevarán a cabo tareas de representación y notificará con veintiún (21) días calendario de anticipación de cualquier reemplazo del RAO, y con catorce (14) días calendario de anticipación de cualquier cambio de representantes sindicales de área u otros representantes. La lista indicará el nombre de cada uno de los representantes sindicales u otros representantes. La lista indicará el nombre de cada uno de los representantes y su posición en el sindicato, su número de teléfono de trabajo y el área de trabajo a la que representa. Queda entendido que la Sección de Gestión Laboral (RHXL) será responsable por divulgar a la administración los nombres de los representantes autorizados del RE. Cuando, debido a circunstancias imprevistas, sea necesario hacer cambios temporales de emergencia que involucren a notificar representantes sindicales, el RE podrá notificar telefónicamente a la Sección de Gestión Laboral (RHXL) con menos tiempo de anticipación.

(b) La ACP conviene en reconocer un (1) RAO, quien dispondrá de un máximo de (ocho) horas de tiempo de representación por día, y un máximo de 40 (cuarenta) horas de tiempo de representación por semana, para realizar actividades autorizadas

de representación. La designación del RAO del RE se sujetará a lo indicado a continuación:

(1) El RE deberá comunicar a la Sección de Gestión Laboral (RHXL con veintiún (21) días calendario de anticipación, la fecha en que se desea hacer efectiva la designación del RAO o de cualquier reemplazo de éste, así como la fecha hasta la cual se extiende la designación. El periodo de veintiún (21) días calendarios es necesario para solicitar y coordinar lo necesario con la división respectiva. Cuando, debido a circunstancias imprevistas, sea necesario hacer cambios temporales de emergencia que involucren al RAO, el RE podrá notificar telefónicamente a la Sección de Gestión Laboral (RHXL) con menos tiempo de anticipación.

(2) Durante el período de su designación, el RAO se reportará diariamente a la oficina del RE de donde se desplazará para cumplir con las funciones de representación a las áreas en que dichas actividades se lleven a cabo.

(3) El RAO es un trabajador de la ACP que en su actuación en representación del RE y de los intereses de los miembros de su unidad negociadora, debe promover la eficiencia del Canal, un trato efectivo con la ACP y coadyuvar a que las relaciones laborales se desarrollen sobre bases de justicia y respeto mutuo. En ese sentido, dedicará la totalidad de sus horas de tiempo de representación a aquellas actividades autorizadas de representación definidas en esta convención. Cuando el RAO desee obtener acceso a las instalaciones y unidades de trabajo de la ACP, solicitará la autorización a la administración de la división respectiva, a través de la unidad administrativa, por lo menos con un día hábil de anticipación. De aprobarse su acceso, el RAO observará todas las normas de conducta, seguridad y salud ocupacional pertinentes. Queda convenido que tales visitas se concederán y programarán, procurando la menor afectación posible de las operaciones.

(4) El RAO deberá completar el formulario 2087-2 para documentar el tiempo de representación utilizado durante la semana y lo entregará a su supervisor, para firma, al finalizar cada semana laboral.

(5) El RAO que esté en permiso remunerado, a tiempo completo, por un periodo mayor de nueve (9) meses del periodo de evaluación, será evaluado como "COMPLETAMENTE SATISFACTORIO" en su evaluación anual de desempeño.

(6) La ACP reconoce a los miembros de la Junta Directiva de UCOC como representantes sindicales.

SECCIÓN 6.03. ACTIVIDADES AUTORIZADAS DE REPRESENTACIÓN.

(a) A continuación se listan las actividades de representación que están autorizadas:

(1) Consultas con los miembros de la unidad negociadora y/o con los representantes de UCOC sobre casos que afecten las condiciones de empleo;

(2) Representación y consultas con el miembro en el trámite de quejas, conforme al procedimiento estipulado en esta Convención y con sujeción a los procedimientos de apelación y arbitraje previstos en la Ley y sus reglamentos;

(3) Estar presente durante la tramitación formal de cualquier queja que presente el miembro de la unidad negociadora por su cuenta;

(4) Asistencia a cualquier reunión formal que se celebre entre uno o más representantes de la ACP y uno o más miembros de la unidad negociadora o sus representantes sobre cualquier queja o cualquier política o práctica de personal u otras condiciones de empleo;

(5) Asistencia y participación a cualquier interrogatorio de un miembro de la unidad negociadora, que lleve a cabo un representante de la ACP, en relación con una investigación, si el miembro considera razonablemente que el interrogatorio o testimonio puede resultar en una medida disciplinaria en su contra y solicita representación;

(6) Participar en las reuniones entre representantes de la ACP y los representantes del RE, donde se discutan quejas o condiciones de empleo;

(7) Asistencia a las reuniones de las juntas de evaluación médica cuando el miembro le solicite que asista como su representante;

(8) Servir en calidad de miembro de un comité Trabajador-Empleador de la ACP, por ejemplo, Consejo Obrero-Patronal;

(9) Asistencia a cursos de adiestramiento sobe relaciones trabajador-empleador aprobados por ACP;

(10) Procesos ante la JRL para resolver estancamiento de negociaciones y otros asuntos, dentro del ámbito de competencia de la JRL, que ésta determine requiere de tiempo de representación;

(11) Participar en la elaboración y modificación de los reglamentos que afecten las condiciones de empleo y condiciones de trabajo, cuya aprobación corresponde a la Junta Directiva de la ACP de acuerdo a lo establecido en la Constitución Política y la Ley Orgánica; y

(12) A cualquier otra actividad que el RE y la ACP acuerden que es una actividad legitima de representación.

(b) Actividades No Autorizadas. UCOC reconoce que el tiempo de representación no podrá autorizarse para actividades de afiliación de nuevos miembros, proselitismo, elección de directiva, cobro de cuotas, campañas y procesos electorales, para resolver conflictos internos de los sindicatos o con otros sindicatos u otros asuntos

internos de UCOC. Tampoco se autorizará tiempo de representación a favor de un miembro que pertenezca a otra unidad negociadora, para ejercer funciones de representación relacionadas a esta unidad negociadora.

(c) Las partes acuerdan que el uso de permiso remunerado para actividades no autorizadas por esta Convención, el no usar dicho tiempo para los propósitos solicitados o el no seguir los procedimientos dispuestos en esta Convención para su uso, pueden resultar en la negación retroactiva de permiso remunerado y en la medida disciplinaria correspondiente a una ausencia no autorizada del trabajo.

SECCIÓN 6.04. ASIGNACIÓN DE DEBERES A LOS REPRESENTANTES SINDICALES DEL RE. A los representantes sindicales se les asignará trabajo según sus deberes, de manera tan justa y equitativa como a los demás miembros de su unidad trabajo. Los representantes del RE estarán libres de toda coacción, intimidación o acoso por parte de los supervisores o funcionarios como consecuencia de sus actividades de representación, además, se les asignará trabajo de forma justa y equitativa, tal como a los otros miembros de la unidad negociadora.

SECCIÓN 6.05. TIEMPO DE REPRESENTACIÓN (PERMISO REMUNERADO).

(a) Los miembros de la Junta Directiva del sindicato, los representantes de área y de seguridad, podrán hacer uso de tiempo de representación hasta un máximo común de cuarenta (40) horas de representación en una misma semana administrativa. No se autorizará tiempo de representación a ningún representante cuando este tiempo interfiera constantemente de forma indebida con el desempeño de su trabajo. De haber más de un representante en los trámites de queja o apelaciones, solo uno tendrá derecho a tiempo de representación.

(b) En el marco de lo establecido en el Artículo 52 del Reglamento de Relaciones Laborales, la ACP podrá autorizar tiempo de representación adicional al indicado en el párrafo anterior, para actividades de representación sindical en las que participen representantes de UCOC por invitación o solicitud de la ACP, en circunstancias especiales, tales como reuniones informativas y otros asuntos que, a consideración de la ACP, sean de interés y beneficio para las relaciones laborales. En esas instancias, al dirigir la invitación al RE, la ACP especificará el número de representantes a los que invita, y a los que podrá autorizar tiempo de representación según lo indicado en este párrafo.

(c) El tiempo de representación autorizado para las negociaciones intermedias que pudieran ser de duración prolongada, se determinará conforme a las disposiciones de la Ley Orgánica de la ACP, los reglamentos y los entendimientos entre las partes.

(d) El tiempo de representación de las cuarenta (40) horas semanales para uso de la Junta Directiva o sus designados, los representantes de área y de seguridad o de cuarenta (40) horas semanales para uso del RAO no utilizado, así como cualquier otro que sea autorizado y que sea no utilizado, no tendrá efecto acumulativo y no podrá ser utilizado por miembros inactivos o en goce de licencia.

(e) La UCOC notificará a la Sección de Gestión Laboral (RHXL) por escrito cualquier cambio en la designación de sus representantes de área, por lo menos catorce (14) días calendario antes de que dichos cambios entren en vigor. Cuando, debido a circunstancias imprevistas sea necesario hacer cambios temporales de emergencia que involucren a uno de los representantes de área, la UCOC podrá notificar telefónicamente a la Sección de Gestión Laboral con menos tiempo de anticipación.

(f) Cada vez que un representante de la UCOC haga uso de tiempo de representación para actividades autorizadas de representación, deberá completar el Formulario 2569, con una breve indicación del asunto, actividad o evento en el que estará participando. El formulario deberá ser refrendado por el representante de la ACP ante quien se atendió o llevó a cabo el asunto, actividad o evento.

(g) La UCOC reconoce su obligación de asegurarse de que sus representantes no abusen del permiso remunerado y conviene en cooperar con la ACP para evitar dicho abuso.

(h) Las partes acuerdan que solo uno de los representantes del RE tendrá la facultad de comprometer u obligar al RE al tratar con la ACP cualquier asunto específico, sea cual fuere el número de representantes.

La intención de esta disposición es asegurar que no se obligue a la ACP a tratar con más de un representante del RE en un momento dado sobre cualquier asunto que pueda surgir entre las partes; es impedir que el RE o sus representantes rechacen cualquier acuerdo o entendimiento al cual las partes hayan llegado, alegando que la persona que ha actuado como representante del RE no tenía autoridad para comprometer al RE; no es impedir el reemplazo de un representante sin autoridad para que actúe en representación del RE, por otro representante que sí tenga tal autoridad.

(i) Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo (j), en aras de dar continuidad y eficiencia a la atención de los asuntos, las partes se comprometen, dentro de lo posible, a asignar un representante desde el inicio hasta el final del proceso.

(j) Las partes se comprometen a implementar el concepto de paridad en las delegaciones para la participación en las reuniones entre representantes de la ACP y el RE.

SECCIÓN 6.06. NOTIFICACIÓN AL RE Y RELACIONES CON LA ACP.

(a) Queda entendido por las partes que el miembro que funge como Secretario General de la UCOC, según haya sido notificado por escrito a la Sección de Gestión Laboral de la ACP, será el punto de contacto inicial, para toda comunicación de la ACP con el RE relativo a asuntos que sean requeridos notificar.

(b) Cuando la ACP se comunique con el RE sobre cualquier asunto, el punto de contacto designado notificará a la ACP del nombramiento de un vocero único para que trate dicho asunto con la ACP. Este vocero será el único individuo con derecho a actuar en representación del RE en relación con dicho asunto, sea cual fuere el número de representes del RE.

SECCIÓN 6.07. PROCEDIMIENTOS. Las partes acuerdan que el uso del tiempo de representación y el permiso que se les otorga a los miembros para llevar a cabo las actividades de representación estipuladas en esta Convención Colectiva, serán tramitadas, siempre que hayan sido autorizadas por los supervisores tomando en consideración las necesidades del funcionamiento eficaz y eficiente del Canal, en atención a la Ley Orgánica, sus reglamentos. El tiempo de representación, será tramitado, según se indica a continuación:

(a) Solo los representantes del RE designados y cuyos nombres hayan sido oficialmente comunicados a la Sección de Relaciones Laborales Corporativas, podrán hacer uso de tiempo de representación, para las actividades autorizadas reconocidas y solicitadas por UCOC.

(b) Considerando las necesidades del funcionamiento eficaz y eficiente del Canal, los representantes de área solo atenderán los asuntos o actividades autorizadas en el área para el cual son elegidos, además, podrán atender los asuntos de su área que sean presentados por la UCOC a nivel corporativo, o bien aquellos temas que además de constituirse como actividades autorizadas, revisten interés integral y son planteados por UCOC ante niveles jerárquicos superiores a los del área en que están designados.

(c) Queda entendido por las partes que un representante sindical necesita la aprobación de un supervisor o de su designado cuando desee dejar su asignación de trabajo con relación a los asuntos de representación. También se necesita la aprobación de un supervisor o de su designado antes de que cualquier representante sindical pueda interrumpir el trabajo asignado a otro miembro, o pueda entrar en otra estación de trabajo. Siempre que un representante sindical desee solicitar horas de permiso remunerado, llenará en duplicado un Formulario 2569, "Permiso Para Tiempo Como Representante Sindical", y lo presentará a su supervisor para su aprobación. Si el supervisor considera que el trabajo lo permite, se autorizará el tiempo de permiso remunerado tan pronto como le sea práctico, normalmente antes de finalizar el turno del día siguiente. Con la finalidad de simplificar el procedimiento, se podrá implementar el uso del correo electrónico

o medios electrónicos para la gestión de las solicitudes. Se tendrá consideración especial en los casos en que el tiempo se solicite para que el representante sindical pueda atender adecuadamente una situación urgente sobre seguridad o salud ocupacional. Si el supervisor autoriza al representante sindical de área a dejar su asignación de trabajo, el supervisor firmará el formulario e indicará la cantidad de horas de permiso remunerado que él ha autorizado. Además, anotará la hora exacta en que el representante sindical dejó el trabajo. Si el supervisor no autoriza al miembro a dejar su asignación de trabajo, según este lo ha solicitado, indicará en el "Permiso Para Tiempo Como Representante Sindical" cuándo espera poder otorgarle dicho tiempo al representante sindical. Cualquier prórroga de la cantidad de horas de permiso remunerado autorizado debe solicitarse al supervisor en persona o por teléfono antes de que venza el permiso concedido originalmente. Si se otorga la prórroga, ésta debe registrarse en el "Permiso Para Tiempo Como Representante Sindical". Si se niega la prórroga, el supervisor notificará al miembro cuándo se concederá dicho permiso remunerado.

(d) Antes de visitar los sitios de trabajo, queda entendido por la UCOC que los representantes sindicales llamarán por teléfono a los supervisores de las unidades que desean visitar para cerciorarse de que los miembros de dichas unidades estarán disponibles, y para solicitar aprobación para entrar a dichos lugares de trabajo. Al concluir su visita, el representante sindical de área solicitará al supervisor del miembro a quien ha visitado (o a su designado) o al funcionario administrativo a cargo de la reunión o discusión, que firme el "Permiso Para Tiempo Como Representante Sindical", y lo devolverá a su supervisor inmediatamente después de regresar al trabajo. El supervisor del representante sindical de área anotará la hora de regreso del representante sindical y la cantidad total de tiempo de permiso remunerado que éste ha utilizado, firmará el formulario y le dará una copia al carbón del mismo al representante sindical.

(e) Para acelerar la resolución de los casos de agravios (quejas), las reuniones entre un miembro y su representante sindical se programarán cuanto antes (según lo permita el trabajo) y se llevarán a cabo en el sitio asignado de trabajo del miembro, a menos que la ACP determine que esto no es práctico.

SECCIÓN 6.08. <u>ACCESO A LAS INSTALACIONES DE LA ACP.</u> Siempre que los representantes sindicales que no se encuentren ejerciendo sus labores en la ACP deseen ser admitidos a las instalaciones de la ACP, el RE hará su solicitud por teléfono al funcionario administrativo correspondiente, por adelantado. Queda convenido que tales visitas se programarán para mantener a un mínimo las interrupciones de las operaciones, y que se ajustarán a los requisitos de seguridad interna e industrial.

7. El ARTÍCULO 7. ACCIONES DISCIPLINARIAS.

Este artículo contiene, entre otros aspectos, regulaciones acerca de acciones disciplinarias, sus generalidades y definiciones, definición de la lista de faltas y sanciones, procedimiento de revisión a la lista de faltas y sanciones, causa justificada, definición de acciones disciplinarias informales, reconocimiento

del derecho del miembro de la unidad negociadora de ser informado de su derecho a objetar la acción disciplinaria por el procedimiento negociado de tramitación de quejas, las condiciones bajo la cual una amonestación verbal se puede convertir en una acción disciplinaria formal subsiguiente, el impedimento para colocar en el expediente oficial de personal del miembro alguna documentación que haga referencia a las amonestaciones verbales y el lugar donde se podrá mantener la documentación de la amonestación verbal; el procedimiento para la aplicación de acciones disciplinarias, incluyendo el tiempo, la investigación de los hechos y los derechos de los miembros de la unidad negociadora durante la investigación, fijación de la sanción, notificación de la propuesta de acción disciplinaria, amonestación verbal, reprimenda, autoridad competente para imponer una sanción de suspensión de 14 días o menos, contenido de la propuesta de suspensión, entrega de cartas de acciones disciplinarias, designación de representantes del RE, renuncia al procedimiento, y medio alternativo al proceso de acciones disciplinaria.

La última mejor propuesta del RE respecto a este artículo es del tenor siguiente:

"ARTÍCULO 7

ACCIONES DISCIPLINARIAS
PARTE A

SECCIÓN 7.01. GENERALIDADES Y DEFINICIONES.

(a) Generalidades. Las acciones disciplinarias tienen la intención de promover la eficiencia y los mejores intereses del Empleador poniendo en práctica normas razonables de desempeño y buena conducta. Generalmente, las acciones disciplinarias deben usarse con el propósito de corregir a aquellos miembros cuyo desempeño o conducta se aparta de tales normas. La acción disciplinaria es de dos tipos: informal y formal. Sólo la acción disciplinaria formal puede ser objeto de caso de queja. La acción disciplinaria debe regirse exclusivamente por los procedimientos establecidos en este Artículo, conforme a la norma de "Causa Justificada" tal como se define a continuación.

(b) Lista de Faltas y Sanciones. La administración aplicará la lista de faltas y sanciones del Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá. Se entiende, sin embargo, que la lista de faltas y sanciones es solo una guía para la administración y no es una lista exhaustiva de las faltas y sanciones, ni tampoco constituye un acuerdo contractual sobre las sanciones. Cualquier revisión a la lista de faltas y sanciones del Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá se puede implementar solo en conformidad con lo establecido en el numeral 8 del Artículo 97 de la Ley Orgánica.

(c) Causa Justificada quiere decir que las pruebas apoyan la conclusión de que el trabajador cometió una falta por la cual debe tomarse una acción disciplinaria y que la medida disciplinaria y la sanción son apropiadas según las circunstancias.

(d) Las acciones disciplinarias informales son las amonestaciones verbales y no son objeto de queja ni apelación.

(1) Una amonestación verbal consiste en una reunión personal y privada entre un supervisor y un miembro con relación a una o más faltas cometidas por el miembro, con el propósito de producir el cambio deseado en la conducta y, por ende, el impacto en la ejecución de las

funciones de su puesto, creándole conciencia de sus deficiencias y de su comportamiento indeseable, explicándole lo que se espera de él y ofreciéndole una oportunidad para mejorar. Es la acción disciplinaria menos severa; no tiene requerimientos sobre normas de procedimiento, ni formato prescrito y tiene un alto grado de flexibilidad.

(2) Una amonestación verbal puede ser documentada para los archivos como un breve informe escrito por el supervisor sobre los hechos. Una amonestación verbal puede ser utilizada para determinar acciones disciplinarias subsecuentes dentro del periodo de caducidad establecido. Se puede mostrar dicha documentación al trabajador si así lo solicita.

(e) Cuando se emitan reprimendas o suspensiones, se le comunicará al miembro que su derecho para objetar la acción disciplinaria se rige por el procedimiento negociado de tramitación de quejas de esta Convención.

(3) Una amonestación verbal no será impedimento para una acción disciplinaria formal subsiguiente relacionada al mismo incidente si posteriormente se determina que se amerita una medida adicional.

(4) La documentación de las amonestaciones verbales no podrá ser colocada en el Expediente Oficial de Personal (EOP) del miembro, pero podrá ser retenida en un expediente que mantenga el supervisor que aplicó la amonestación verbal, excepto en operaciones por turno, donde será archivada a nivel de la unidad administrativa.

(f) Cálculo de plazos: Para el cálculo de plazos para responder, reclamar o apelar a las acciones disciplinarias o medidas adversas, aplica lo establecido en este artículo.

(g) Días: A menos que se defina de otra manera o se limite, quiere decir días calendario y no días hábiles.

(h) En el caso de las propuestas de suspensión se adjuntará copia del material que sustenta la propuesta.

SECCIÓN 7.02. PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE LAS ACCIONES DISCIPLINARIAS.

La acción disciplinaria debe ser precedida de una investigación exhaustiva e imparcial de toda la información disponible sobre los hechos. La información se obtendrá del miembro involucrado, de los testigos y archivos pertinentes.

(1) Tiempo en que Deben Aplicarse las Acciones Disciplinarias.
Cada paso del procedimiento de aplicación de las acciones disciplinarias debe realizarse con puntualidad y prontitud, sin que ello impida que se consideren todos los hechos ni implique que se limiten las consultas o deliberaciones que las circunstancias requieran.

(2) Investigación de los Hechos.
Previo a la aplicación de las acciones disciplinarias, se debe hacer una investigación exhaustiva e imparcial para obtener toda la información relacionada con los hechos y realizar un análisis cuidadoso de toda la información obtenida. Durante la investigación de los hechos, el empleado tendrá derecho a ser representado. Generalmente, el supervisor o la persona que éste designe llevará a cabo la investigación conforme a las siguientes pautas:
(a) [sic]

1. El Empleador citará al miembro mediante el formulario correspondiente, indicando la fecha, hora, lugar de la entrevista y las

generalidades del incidente por el cual se le convoca a la entrevista predisciplinaria. En esta notificación se le comunicará al miembro sobre su derecho a ser acompañado por el Representante Sindical de UCOC de su libre escogencia.

2. La Administración notificará a UCOC de manera simultánea con la citación del miembro.

3. El miembro será confrontado con todas las pruebas obtenidas, pertinentes a este caso. Copias de las evidencias o pruebas obtenidas en la fase investigativa se entregarán al miembro al inicio de la entrevista y se le concederá un tiempo razonable para revisarlas. A solicitud del miembro, una sola vez, se le concederá la posposición de la entrevista y se fijará una nueva fecha de entrevista predisciplinaria.

4. El miembro podrá asumir su propia representación, desistiendo expresamente de la representación del Sindicato, lo cual hará por escrito, comunicándolo al representante del Empleador que investiga y al Sindicato. El Sindicato tendrá la potestad de estar presente durante la entrevista predisciplinaria.

5. Durante la entrevista predisciplinaria, el miembro podrá proporcionar, además de sus descargos y explicaciones verbales, un relato escrito del incidente que ha motivado la investigación, al igual que cualquier otra prueba que considere pertinente. El representante del Sindicato podrá proporcionar un relato del incidente o incidentes que llevaron a la supuesta falta y/o a la conducta del miembro incluyendo cualquier circunstancia mitigante o pertinente.

6. La transcripción de la entrevista predisciplinaria y las pruebas presentadas al miembro serán incorporadas al expediente y serán las únicas pruebas utilizadas en la elaboración de la propuesta de acción disciplinaria, de darse el caso. Copia de estas pruebas deberán ser suministradas al miembro y al Sindicato al finalizar la entrevista predisciplinaria.

7. La Autoridad del Canal solo utilizará pruebas que puedan divulgarse al miembro, a su representante o a su médico designado.

8. Se realizarán todos los esfuerzos para conciliar declaraciones en conflicto recabando objetivamente pruebas adicionales.

9. Ningún miembro será sujeto a acción disciplinaria más de una vez, por el mismo incidente, acto, infracción u omisión.

10. De no poder demostrarse la vinculación del miembro con la supuesta responsabilidad o la presunta falta, se archivará definitivamente el proceso de acción disciplinaria.

(b) Entrevistará a testigos y otras personas que considere tienen información pertinente.

(c) Esclarecerá, en la medida posible, las declaraciones que estén en conflicto.

(d) Al determinar si un empleado cometió una falta, se tomará en consideración la explicación del empleado y cualquier otra información relevante que haya sido recabada durante la investigación.

(3) Fijación de la Sanción.

(a) Se utilizará como guía la Lista de Faltas y Sanciones contenida en el Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal, en la aplicación de acciones disciplinarias.

(b) Las acciones disciplinarias anteriores, por el mismo tipo de falta o por otro tipo de falta, serán revisadas y pueden ser citadas en la reprimenda por escrito o en la propuesta de suspensión, excepto las amonestaciones verbales las cuales no pueden ser citadas pasado el período de caducidad de la falta por las cuales fueron impartidas. Además, una reprimenda por escrito previa no puede ser citada después de dos años de la fecha en que fue emitida.

Para determinar la sanción apropiada se deben considerar los siguientes factores:

1. La naturaleza y gravedad de la falta.

2. El nivel del cargo y tipo de nombramiento del empleado.

3. El efecto de la falta sobre la habilidad del empleado para desempeñar sus funciones satisfactoriamente.

4. La notoriedad de la falta y su impacto en la imagen de la ACP.

5. La claridad con la que hayan sido divulgadas las reglas infringidas.

6. El historial disciplinario del empleado.

7. El historial de trabajo del empleado.

8. El potencial del empleado para cambiar de actitud o conducta.

9. Cualesquiera circunstancias atenuantes.

10. La conformidad de la sanción con las recomendadas en la lista de faltas y sanciones.

11. La similitud de la sanción con aquellas impuestas a otros empleados por la misma falta o por una falta similar.

12. La posible eficacia de una sanción distinta para disuadir al empleado infractor de reincidir ya otros empleados de incurrir en la misma falta.

SECCIÓN 7.03. NOTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA DE ACCIÓN DISCIPLINARIA.

Una vez agotadas las etapas descritas en las secciones que anteceden y se demuestra que existe mérito suficiente para proponer una acción disciplinaria, se procederá de la siguiente forma:

La determinación de la sanción a imponerse dependerá, en primer lugar, de la supuesta falta o faltas. Con excepción de los casos graves, las acciones disciplinarias deben ser progresivas, y no serán más severas de lo que razonablemente se espera sea suficiente para corregir la conducta del miembro. Una acción disciplinaria formal no debe tomarse si es posible lograr este propósito mediante la aplicación de una acción disciplinaria informal.

Una vez se complete un plazo de ciento ochenta (180) días calendarios, contados a partir desde la fecha en que se dio el incidente, acto, infracción u omisión y no exista notificación de la propuesta acción disciplinaria al miembro, con excepción de la amonestación verbal que se regirá por lo dispuesto en la sección 7.04 a, caducará la potestad de la Administración de proponer al miembro una acción disciplinaria, archivándose definitivamente el proceso disciplinario sin ninguna consecuencia o perjuicio para el miembro.

SECCIÓN 7.04. NOTIFICACIÓN Y DECISIÓN DE LAS ACCIONES DISCIPLINARIAS.

La acción disciplinaria es de dos tipos: informal y formal. Solo la acción disciplinaria formal puede ser objeto de caso de queja.

Las acciones disciplinarias se efectuarán de la siguiente manera:

(a) Amonestación verbal.

1. Los supervisores están facultados para emitir acciones disciplinarias informales como lo son amonestaciones verbales a sus supervisados. Normalmente, las mismas serán emitidas dentro de dos (2) días laborables de cometida la falta o dentro de dos (2) días laborables de que el supervisor haya tenido conocimiento de la falta, dentro de un término no mayor de cuatro (4) días calendarios.

2. Al amonestar verbalmente al miembro, el supervisor le informará y validará lo siguiente:

a. Que se le está amonestando verbalmente;

b. La razón o razones por las cuales se le está amonestando y las pruebas pertinentes;

c. La acción correctiva que debe tomar el empleado para evitar su reincidencia en la falta;

d. La disponibilidad de cualquier consejo, ayuda o asesoría que el empleado requiera.

3. La amonestación verbal no se archivará en el expediente de personal del miembro, pero el supervisor documentará brevemente los hechos que dieron lugar a la amonestación y la mantendrá en sus archivos. Tal documentación incluirá la fecha de la amonestación, los temas discutidos, los nombres de las personas que estuvieron presentes y cualquier consejo, ayuda o asesoría brindada al miembro para prevenir la reincidencia.

El miembro amonestado verbalmente recibirá del supervisor constancia escrita de la amonestación una vez concluida la reunión en la cual fue amonestado. Esta constancia contendrá fecha, hora, particulares de la amonestación y la firma del supervisor que impone la amonestación.

4. El supervisor no podrá sustituir la amonestación verbal por una acción disciplinaria más severa con base en información adicional obtenida con posterioridad.

5. Una amonestación verbal no se contará como la ocurrencia de una falta dentro del contexto de la Lista de Faltas y Sanciones del Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal.

(b) Reprimenda.

1. Los supervisores están facultados para emitir reprimendas a los miembros bajo su supervisión.

2. La reprimenda deberá contener lo siguiente:

a. La falta o faltas específicas por las que se reprende al miembro.

b. Una declaración específica y detallada de la razón o razones que justifican la acción.

c. Una declaración de que se le ha dado plena consideración a toda la evidencia presentada, incluyendo la explicación del miembro.

d. Una declaración de que el miembro tiene el derecho de reclamar la reprimenda mediante el procedimiento que se contempla en este artículo, a más tardar 20 días después de haber recibido la reprimenda.

e. Una declaración de que se colocará una copia de la reprimenda en el expediente de personal del miembro y que, a solicitud del empleado al Gerente de la Sección de Archivos, la reprimenda se removerá del expediente de personal del miembro luego de cumplirse un año a partir de la fecha en que se expidió o al expirar el período de caducidad de la falta correspondiente, cualquiera de las dos que ocurra más tarde.

(c) Suspensión de 14 días o menos

1. La autoridad para imponer esta sanción recae en los Gerentes de División.

2. El miembro contra quien se propone una suspensión de 14 días o menos tiene derecho a presentar su caso personalmente o a ser representado por un abogado u otro representante de su libre elección, y a recibir una notificación de la propuesta de suspensión.

3. La notificación de la propuesta de suspensión debe contener:

a. La falta o faltas específicas por las cuales se está proponiendo la suspensión.

b. Una declaración específica y detallada de la acción que se propone y las razones en que se fundamenta.

c. Una declaración de que la acción que se propone, si se toma, no será efectiva antes de veinticinco (25) días a partir de la fecha en que se reciba esta notificación.

d. Una declaración de que dentro de los primeros veinte (20) días del período de la notificación, conforme a las disposiciones sobre divulgación de información, el miembro y/o su representante pueden examinar la evidencia que sustenta las razones señaladas en la notificación y dar respuesta verbal y/o por escrito a los cargos, así como presentar testimonios u otras pruebas quien propone la acción.

e. Una declaración de que se dará plena consideración a cualquier respuesta del miembro y su representante.

f. Una vez solicitado por escrito y conforme a la Ley Orgánica, Reglamentos y este convenio colectivo, las disposiciones que rigen el suministro de información, la ACP le proporcionará información al RE. Cuando dicha solicitud de información se hace en una manera oportuna, el RE solicitará por escrito una prórroga de tiempo y proporcionará una copia de la solicitud a los empleados correspondientes de la administración conforme al procedimiento de casos de quejas. Cualquier prórroga de tiempo que se conceda será por igual tiempo al que le tome al Empleador tramitar la solicitud.

g. Una vez presentada la solicitud de información por escrito, el término para presentar la respuesta oral y/o escrita se extenderá en un plazo que será de igual tiempo al que le tome al Empleador entregar toda la información oportunamente solicitada. En este caso, una vez el RE reciba la información completa solicitada tendrá un término no menor de treinta (30) días hábiles para analizar la información recibida y preparar la respuesta oral y/o escrita correspondiente.

4. La notificación de la decisión de suspensión deberá ser entregada al miembro en un término no menor a treinta (30) días antes de la fecha efectiva de la suspensión y deberá contener lo siguiente:

a. Una declaración que demuestre que se ha dado plena consideración a todos los hechos presentados, incluyendo la respuesta del miembro.

b. La decisión tomada y las razones en las que se fundamenta.

c. La fecha efectiva de la suspensión.

d. Una declaración de que el miembro puede reclamar la decisión mediante el procedimiento que se contempla en este artículo dentro de los 20 días siguientes a la fecha efectiva de la suspensión.

e. Una declaración de que la suspensión estará documentada en el expediente personal del miembro y que dicha documentación reposará allí permanentemente, a menos que se cancele la acción.

f. Queda convenido que la acción disciplinaria de hasta catorce (14) días se suspenderá, si el Sindicato y/o el miembro que ha interpuesto la queja así lo ha solicitado durante el proceso, pendiente de la resolución final de la queja mediante laudo arbitral o por el fallo de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia si el recurso es presentado en virtud de lo establecido en el artículo 107 de la Ley.

Una vez se complete un plazo de treinta (30) días calendarios, contados a partir de la fecha en que el miembro presentó sus descargos escritos y/o [sic] orales ante la administración y no exista notificación de la decisión de acción disciplinaria al caducará la potestad [sic] de la Administración de disciplinar al miembro con una acción disciplinaria o medida adversa, archivándose definitivamente el proceso disciplinario sin ninguna consecuencia o perjuicio para el miembro.

SECCIÓN 7.05. ENTREGA DE CARTAS DE ACCIONES DISCIPLINARIAS.

(a) Las reprimendas y los avisos de propuestas y de decisiones de medidas disciplinarias serán entregados a los miembros en sobres sellados. Al recibirlos, los miembros verificarán el contenido del sobre y acusarán recibo, por escrito, de su contenido, en presencia de la persona que entregó el sobre. La copia en la que el miembro acuse recibo deberá colocarse en un sobre, el cual se sellará para su entrega al representante correspondiente de la administración de la ACP.

(b) Si un miembro rehúsa acusar recibo de dichas medidas o avisos, el representante de la administración que entrega la carta hará una anotación al respecto, firmará y fechará la copia de acuse de recibo.

(c) Una copia adicional de los avisos de propuestas y decisiones de acciones disciplinarias se adjuntará a la copia del miembro, la que se le proporcionará al RE.

SECCIÓN 7.06 DESIGNACIÔN DE REPRESENTANTE DEL RE.

a. Cuando un miembro ha designado a un representante del RE a representarlo en cualquier acción disciplinaria o medida adversa, el trabajador o su representante del RE pueden presentar respuesta, de modo verbal y/o escrito, cuando el miembro tenga derecho a responder, de conformidad con los procedimientos de acciones disciplinarias y medidas adversas.

b. Cuando el RE ha sido designado para representar a un miembro, el miembro informará suministrará oportunamente una declaración firmada y por escrito documentado tal designación. Esta declaración puede ser presentada directamente al representante competente de la ACP, o por medio del representante designado del RE.

SECCIÓN 7.07. APELACIONES.

El derecho de los miembros a apelar las acciones disciplinarias formales se limita al procedimiento de tramitación de casos de quejas y al procedimiento de arbitraje estipulado en el Artículo 9 de esta Convención.

SECCIÓN 7.08 RENUNCIA AL PROCEDIMIENTO.

Cuando el Vicepresidente de Capital Humano determine reducir una propuesta de medida adversa a una acción disciplinaria, no se tendrán que reiniciar los pasos de procedimientos que se exigen para la toma de acciones disciplinarias. Los pasos de procedimiento que se exigen cuando se toman acciones disciplinarias formales y que no se exigen para tomar una medida adversa se considerarán cumplidos en cualquier caso en que una propuesta o una decisión de tomar una medida adversa se reduzca a una acción disciplinaria.

PARTE B
MEDIO ALTERNATIVO AL PROCESO DE ACCIONES DISCIPLINARIAS

SECCIÓN 7.09 PROPÓSITO

Se establece el procedimiento siguiente para la tramitación de acciones disciplinarias. Este procedimiento abarca la facultad de invocar arbitraje y los métodos alternativos para solucionar las quejas a nivel de supervisión inmediata.

SECCIÓN 7.10 PROCEDIMIENTO DE MEDIO ALTERNATIVO

(a) Al producirse un incidente y luego de agotadas la fase investigativa y la entrevista predisciplinaria, la administración o el miembro podrán proponer que el asunto sea manejado por medio del proceso alternativo, teniendo las partes cinco (5) días calendario para aceptar, luego del acuso de recibo del ofrecimiento. El medio alternativo al proceso de acciones disciplinarias es aplicable a sanciones que van desde reprimendas hasta suspensiones de 14 días calendario.

(b) De no solicitarse el proceso alternativo en el tiempo estipulado o de no aceptar las partes el ofrecimiento de la sanción alternativa, se seguirá con el procedimiento establecido en la Parte A de este artículo para la aplicación de acciones disciplinarias.

(c) El miembro tendrá derecho a ser representado y asistido por el RE durante el proceso alternativo descrito en este artículo.

(d) Las partes se deberán reunir a más tardar en quince (15) días y formalizar la aceptación del ofrecimiento hecho por alguna de las partes.

(e) El proceso alternativo se llevará a cabo con la presencia del miembro y su supervisor. También deberá estar presente el representante sindical designado por el miembro y otra persona designada por la Administración.

(f) Como resultado del proceso alternativo, el miembro deberá firmar las condiciones establecidas en el ofrecimiento efectuado por la ACP, el cual podrá consistir en alguna de las siguientes sanciones alternativas:

(1) Sanción simbólica: Es aquella que se aplica al miembro, de manera simbólica, es decir, dicha suspensión se registra en su expediente oficial de personal y se considera como una incidencia para determinar la gravedad de sanciones futuras (disciplina progresiva). Al aplicar esta sanción alternativa, el miembro continúa laborando y devengando su salario.

Los períodos de caducidad deberán ser de conformidad a lo establecido para cada falta en la lista de faltas y sanciones del Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal.

(2) Aplazamiento en la inclusión de la documentación que sustenta la suspensión del miembro en el Expediente Oficial de Personal: La suspensión se hace efectiva; es decir, el miembro no asiste al trabajo ni devenga el salario correspondiente al período de la suspensión. Dicha sanción no se documenta ni se registra en su Expediente Oficial de Personal siempre que el miembro cumpla en su totalidad con las condiciones señaladas. En caso contrario, dicha documentación será incluida en el expediente oficial de personal y se considerará como incidencia para faltas futuras.

(3) Cualquier otra sanción que se considere apropiada según el caso, siempre y cuando sea menor a la sanción establecida para la falta cometida. La aceptación del ofrecimiento deberá constar por escrito e incluir una cláusula donde el miembro se compromete a no presentar queja por este mismo asunto.

(g) Los ofrecimientos del medio alternativo al proceso de acciones disciplinarias no constituyen precedente para casos posteriores que se den con el mismo miembro u otros miembros.

(h) El no ofrecimiento u otorgamiento de un medio alternativo de acción disciplinaria no puede ser objeto de queja o apelación.

(i) En el caso de que no se cumpla con los términos establecidos o el miembro no acepte el ofrecimiento hecho por la ACP, se procederá con el trámite formal establecido para los casos de acciones disciplinarias, tal como se establece en este artículo."

7.1. POSICIÓN DE UCOC.

Respecto a los distintos puntos de este artículo, el RE sustentó su posición así:

Que en este artículo el interés de la UCOC es establecer que las acciones disciplinarias tienen el propósito de corregir y no castigar, coaccionar y hostigar a los miembros de la unidad negociadora cuyo desempeño, conducta se apartan de las normas establecidas. Establecer que las acciones disciplinarias sean informales o formales y que solo la acción disciplinaria formal puede ser objeto de caso de queja. Que la aplicación de una acción disciplinaria debe regirse exclusivamente por los procedimientos establecidos en el artículo, conforme a la norma de causa justificada, tal como se define en la **Sección 7.01 (c) Causa Justificada**.

Que en la Sección **7.01 (b) Lista de Faltas y Sanciones**, el interés de la UCOC es que la Administración aplicará la lista de faltas y sanciones del Capítulo Noveno del Reglamento de Administración de Personal de la ACP, entendiéndose que la misma es solo una guía para la Administración, no una lista exhaustiva de las faltas ni tampoco constituye un acuerdo contractual sobre las sanciones.

Que cualquier revisión a la lista de faltas y sanciones del Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá se puede implementar solo en conformidad con lo establecido en el numeral 8 del Artículo 97 y en el numeral 2 del Artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP.

Por otro lado, en la **Sección 7.01 (c) Causa Justificada**, el interés de la UCOC es establecer que causa justificada quiere decir que las pruebas apoyan la conclusión de que el miembro de la unidad negociadora cometió

una falta por la cual debe tomarse una acción disciplinaria y que la medida disciplinaria y la sanción son apropiadas según las circunstancias.

En cuanto a la **Sección 7.01 (d)** el interés de la UCOC es:

1. Establecer que las acciones disciplinarias informales son las amonestaciones verbales y que no son objeto de queja ni apelación.

2. Establecer en qué consiste una amonestación verbal.

3. Establecer que una amonestación verbal puede ser documentada por el supervisor y que podrán reposar en los archivos de este.

4. Establecer que una amonestación verbal puede ser utilizada para determinar acciones disciplinarias subsecuentes dentro del período de caducidad establecido.

En cuanto a los numerales 1 y 2 de la **Sección 7 (b)**, el interés de la UCOC es establecer que cuando se emitan reprimendas o suspensiones se le comunicará al miembro que su derecho para objetar la acción disciplinaria se rige por el procedimiento negociado de tramitación de queja de esta Convención.

Que una amonestación verbal no será impedimento para una acción disciplinaria formal subsiguiente relacionada al mismo incidente, si posteriormente se determina que se amerita una medida adicional.

Que la documentación de las amonestaciones verbales no podrá ser colocada en el expediente oficial de personal del miembro, pero podrá ser retenida en un expediente que mantenga el supervisor que aplicó la amonestación verbal, excepto en operaciones por turno donde será archivada a nivel de la unidad administrativa.

En cuanto a la **Sección 7.01 (f) Cálculo de Plazo**, el interés de la UCOC es establecer que los plazos para responder, reclamar o apelar a las acciones disciplinarias o medidas adversas sean aquellas establecidas en este acto.

En el acápite **(h)** de la **Sección 7.01** el interés de la UCOC es establecer que en el caso de la propuesta de suspensión se deberá adjuntar copia del material que sustenta la propuesta.

Para la **Sección 7.01 Procedimiento para la Aplicación de las Acciones Disciplinarias**, el interés de la UCOC es establecer que la acción disciplinaria debe ser precedida de una investigación exhaustiva sobre los hechos.

Respecto a la **Sección 7.01 Tiempo en que Deben Aplicarse**, el interés de la UCOC es establecer que cada paso del procedimiento de aplicación de las acciones disciplinarias debe realizarse con puntualidad y prontitud, sin que esto afecte la investigación exhaustiva.

En la Sección **7.02—2 Investigación de los Hechos**, el interés de la UCOC es que la aplicación de las acciones disciplinarias debe ser precedida de una investigación exhaustiva e imparcial. Asimismo, manifestó su posición que debe establecerse cómo se realizará la investigación de los hechos. El empleado tendrá derecho a ser representado y que se realizará conforme a las pautas propuestas en esta Sección.

En cuanto a la **Sección 7.02—3 Fijación de la Sanción**, el interés de la UCOC es:

Que la sanción sea fijada conforme a la lista de faltas y sanciones contenida en el Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal, en la aplicación de acciones disciplinarias.

Que las amonestaciones verbales no podrán ser citadas pasado el período de caducidad de las mismas y que las reprimendas descritas tampoco podrán ser citadas después de 2 años de la fecha en que fue emitida y establecer los hechos a considerar para determinar la sanción apropiada.

En la **Sección 7.03 Notificación de la Propuesta de Acción Disciplinaria**, el interés de la UCOC es:

Establecer que la determinación de la sanción a imponerse dependerá de la falta; establecer que, con excepción de los casos graves, las acciones disciplinarias deben ser progresivas y no serán más severas de lo que razonablemente se espera sea suficiente para corregir la conducta del miembro; establecer que una acción disciplinaria formal no se aplicará si es posible corregir al miembro infractor, mediante la aplicación de una acción disciplinaria informal y establecer un plazo de 180 días para que opere la caducidad, de no aplicarse ninguna acción disciplinaria dentro de este término.

Respecto a la **Sección 7.04 - Notificación y Decisión de las Acciones Disciplinarias**, el interés de la UCOC es establecer los tipos de acciones disciplinarias, su descripción y el procedimiento para fijar y aplicarla; establecer el contenido de la notificación de la propuesta y de la decisión de una acción disciplinaria.

En la **Sección 7.05 - Entrega de Cartas de Acciones Disciplinarias**, el interés de la UCOC es establecer el procedimiento para la notificación de las propuestas y las decisiones de una acción disciplinaria.

En la **Sección 7.06 - Designación de Representante del RE,** el interés de la UCOC es el procedimiento para la designación del representante del miembro de la unidad negociadora y de su comunicación al representante de la Administración y establecer que el trabajador o su representante del RE puede presentar respuesta de modo verbal y/o escrita, de conformidad con los procedimientos de acciones disciplinarias y medidas adversas.

En la **Sección 7.07 - Apelaciones, el interés de la UCOC** es establecer el derecho de los miembros a apelar las acciones disciplinarias formales mediante el procedimiento de tramitación de casos de quejas y al procedimiento de arbitraje estipulado en el Artículo 9 de esta Convención.

En cuanto a la **Sección 7.08 - Renuncia al Procedimiento**, el interés de la UCOC es establecer que cuando el Vicepresidente de Capital Humano determine reducir una propuesta de medida adversa a una acción disciplinaria, no se tendrá que reiniciar los pasos de procedimiento que se exigen para la toma de acciones disciplinarias y establecer que los pasos de procedimiento que se exigen cuando se toman acciones disciplinarias formales y que no se exigen para tomar una medida adversa, se considerarán cumplidos en cualquier caso en que una propuesta o una decisión de tomar una medida adversa se reduzca a una acción disciplinaria.

Finalmente, en lo relativo a la Parte B Medio Alternativo del Proceso de Acciones Disciplinarias. En la **Sección 7.09 - Propósito**, el interés de la UCOC es establecer el procedimiento de medio alternativo al proceso de acciones disciplinarias en cumplimiento del Artículo 104 de la Ley Orgánica. La UCOC solicita que se adopten íntegramente la última contrapropuesta de la UCOC del Artículo 7 Acciones Disciplinarias, Parte A y B, Medio Alternativo del Proceso de Acciones Disciplinaria, como parte de la nueva convención colectiva de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta.

Durante la audiencia, el apoderado del RE, entre otros aspectos medulares y en referencia a este artículo, destacó el interés de UCOC de establecer en el nuevo convenio colectivo el debido proceso para aplicar las acciones disciplinarias. En primera instancia se refirió a que es una de las garantías fundamentales que con frecuencia son violadas a los trabajadores. Que, en la ley, el propósito de que las partes traten de arreglar las diferencias de la manera informal posible, que a razón de eso se habla de un medio alterno a la acción disciplinaria, que esa intención de la ley no se concreta porque son muy pocas las veces que se llegan a acuerdos, para lograr el objetivo de la acción disciplinaria, que es corregir al trabajador de un comportamiento que se considere adecuado.

A modo de ejemplo refirió que, si la intención de una acción disciplinaria es corregir a un trabajador, la sanción se impone a veces hasta un año después, cuando durante ese año posiblemente el trabajador, y con frecuencia es así, sin haber sido sancionado, ha corregido su comportamiento, no se ha visto enfrentado con otra sanción. Que es frecuente encontrar que una sanción a un trabajador se dé hasta un año después.

Igualmente, se refirió al hecho de que la ACP señala que las propuestas de UCOC son contrarias al Reglamento de Administración de Personal, no obstante, muchas de las propuestas de UCOC están enmarcadas en el Manual de Personal.

Más adelante señaló que el plan general de empleo establece parámetros para la investigación exhaustiva; sin embargo, con frecuencia la Autoridad se niega a aceptar lo que ellos mismos explican como investigación exhaustiva en el Manual de Personal. Asimismo, entre otros aspectos, señaló que al trabajador no se le confronta ni siquiera en la entrevista predisciplinaria con las supuestas pruebas que lo llevan a vincular con el hecho que se investiga.

Entre otras cosas, señaló que no se siguen las guías del Manual de Personal, que según las guías debe haber un informe del supervisor, que la investigación debe iniciar lo más pronto posible, se deben llamar a los involucrados, a los testigos, recabar pruebas, incluyendo a la persona no necesariamente que en ese momento se le considera vinculada al hecho, pero después que se concluye con esa fase, es que se llama entonces a la entrevista predisciplinaria. Y el mismo procedimiento que ellos establecen señala que al trabajador que se aplica la entrevista predisciplinaria debe ser confrontado con las pruebas recabadas. Que, las pruebas recabadas se las entregan al trabajador cuando se le da la propuesta de acción disciplinaria y esa es una franca violación del debido proceso. Si lo están investigando, él tiene que saber por qué, porque ya esa es la parte donde a él se le está vinculando, como ellos mismos establecen.

Indicó igualmente que hay falencias tan serias en el procedimiento que aplica la ACP que el expediente de la acción disciplinaria solo surge cuando el trabajador afectado invoca el arbitraje. Ahí se arma un expediente, y si ven ese expediente no tiene ni siquiera la formalidad de un expediente jurídico; el expediente se va foliando cronológicamente. Es más, al empleado se le entrega una copia de las supuestas pruebas, ni siquiera foliadas, se le entregan 50 documentos, 50 hojas que son lo que sustentan la acción disciplinaria. Pero esas hojas están precedidas de la propuesta, cuando por lógica debe iniciarse ese expediente cuando se inicia la investigación, con el reporte del supervisor que ellos mismos señalan y establecen en sus procedimientos.

Manifestó también que este procedimiento existía cuando se dan unos sucesos y después que se inician las acciones en defensa de los trabajadores se modifican estos.

En otro orden de ideas, destacó que en este artículo hay algo que propone UCOC que en nada atenta con los derechos de la Administración ni viola la ley, y es la caducidad de la acción disciplinaria de trabajadores con una espada de Damocles por un año, para después sancionarlos. Si es así, ahí hay una violación del plan general de empleo porque lo que busca es sancionarlo para corregir la acción, y no se corrige la acción dos años después, o sea, no se corrige el comportamiento dos años después. En especial cuando van a ver el expediente del trabajador, no se nota ninguna referencia a un posible comportamiento que amerite una acción disciplinaria.

7.2. POSICIÓN DE LA ACP.

La última mejor oferta de la ACP es como sigue:

"ARTÍCULO 7

ACCIONES DISCIPLINARIAS

PARTE A

SECCIÓN 7.01 GENERALIDADES

(a) Generalidades. Las acciones disciplinarias tienen la intención de promover la eficiencia y los mejores intereses del Empleador poniendo en práctica normas razonables de desempeño y buena conducta. Generalmente, las acciones disciplinarias deben usarse con el propósito de corregir a aquellos trabajadores cuyo desempeño o conducta se aparta de tales normas. La acción disciplinaria es de dos tipos: informal y formal. Sólo la acción disciplinaria formal puede ser objeto de caso de queja. La acción disciplinaria debe regirse exclusivamente por los procedimientos establecidos en este Artículo, conforme a la norma de "Causa Justificada" tal como se define en el literal (c) de esta sección.

(b) Lista de Faltas y Sanciones. La administración aplicará la lista de faltas y sanciones del Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá. Se entiende, sin embargo, que la lista de faltas y sanciones es sólo una guía para la administración y no es una lista exhaustiva de las faltas y sanciones, ni tampoco constituye un acuerdo contractual sobre las sanciones. Cualquier revisión a la lista de faltas y sanciones del Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá se puede implementar solo en conformidad con lo establecido en el numeral 8 del Artículo 97 de la Ley Orgánica.

(c) Causa Justificada quiere decir que las pruebas apoyan la conclusión de que el trabajador cometió una falta por la cual debe tomarse una acción disciplinaria y que la medida disciplinaria y la sanción son apropiadas según las circunstancias.

(d) Las acciones disciplinarias informales son las amonestaciones verbales y no son objeto de queja ni apelación.

(e) Las acciones disciplinarias formales son las reprimendas y las suspensiones de catorce (14) días calendario o menos.

(f) Suspensión es cuando a un trabajador se le retira del trabajo sin sueldo por razones disciplinarias.

(g) Cálculo de plazos: es el período para responder, reclamar o apelar a las acciones disciplinarias o medidas adversas y aplicará lo siguiente:

1. Los límites de tiempo especificados en esta Convención son obligatorios, salvo que las partes acuerden prorrogarlos mutuamente y por escrito. Dichas prórrogas no serán retroactivas.

2. Al computar un período de tiempo prescrito en esta Convención, no se incluirá el día después de la medida o suceso en que comienza a correr el período de tiempo, pero sí se incluirá el último día del período computado. Además, salvo que se especifique lo contrario en esta Convención, cuando un período de tiempo termina en sábado, domingo o día de fiesta o duelo nacional, se prorrogará el período de tiempo hasta el cierre de operaciones del siguiente día administrativo de trabajo que no sea ni sábado, domingo o día de fiesta o duelo nacional.

(h) Días: A menos que se defina de otra manera o se limite, quiere decir días calendario y no días hábiles.

(i) En el caso de las propuestas de suspensión se adjuntará copia del material que sustenta la propuesta.

(j) Cuando se emitan reprimendas o suspensiones, se le comunicará al trabajador que su derecho para objetar la acción disciplinaria se rige por el procedimiento negociado de tramitación de quejas de esta Convención.

SECCIÓN 7.02. CARTAS DE INSTRUCCIÓN.

(a) Una carta de instrucción es una notificación al trabajador relacionada con deficiencias en el desempeño del trabajo o conducta. Su intención es la de corregir dichas deficiencias en el desempeño del trabajo o la conducta, sin recurrir a la aplicación de una acción disciplinaria. Un ejemplo de una carta de instrucción sería una carta con relación a numerosas ausencias no programadas.

(b) Las cartas de instrucción no son objeto de caso de queja. Una carta de instrucción se mantendrá en vigencia por el período estipulado en la misma carta y no será colocada en el Expediente Oficial de Personal (EOP) del trabajador, pero podrá ser retenida en los expedientes del supervisor que entregó la carta, excepto en operaciones por turno, donde será archivada a nivel de la unidad administrativa.

SECCIÓN 7.03 ACCIÓN DISCIPLINARIA INFORMAL.

Las acciones disciplinarias informales son las amonestaciones verbales y no son objeto de queja ni apelación.

(1) Una amonestación verbal consiste en una reunión personal y privada entre un supervisor y un trabajador con relación a una o más faltas cometidas por el trabajador, con el propósito de producir el cambio deseado en la conducta, y por ende, el impacto en la ejecución de las funciones de su puesto, creándole consciencia de sus deficiencias y de su comportamiento indeseable, explicándole lo que se espera de él y ofreciéndole una oportunidad para mejorar. Es la acción disciplinaria menos severa; no tiene requerimientos sobre normas de procedimiento, ni formato prescrito y tiene un alto grado de flexibilidad.

(2) Una amonestación verbal puede ser documentada para los archivos como un breve informe escrito por el supervisor sobre los hechos. Una amonestación verbal puede ser utilizada para determinar acciones disciplinarias subsecuentes dentro del período de caducidad establecido. Se puede mostrar dicha documentación al trabajador si así lo solicita.

(3) Una amonestación verbal no será impedimento para una acción disciplinaria formal subsiguiente relacionada al mismo incidente si posteriormente se determina que se amerita una medida adicional.

(4) La documentación de las amonestaciones verbales no podrá ser colocada en el Expediente Oficial de Personal (EOP) del trabajador, pero podrá ser retenida en un expediente que mantenga el supervisor que aplicó la amonestación verbal, excepto en operaciones por turno, donde será archivada a nivel de la unidad administrativa.

SECCIÓN 7.04. ACCIONES DISCIPLINARIAS FORMALES.

Acciones disciplinarias formales: Son las reprimendas y las suspensiones de catorce (14) días calendario o menos.

(a) Reprimenda: Incluirá:

(1) La(s) falta(s) específica(s) por la(s) cual(es) se reprende al trabajador.

(2) Una declaración específica y detallada de la razón o razones para expedir la reprimenda por escrito, la cual debe incluir la hora u horas, lugar o lugares, e incidente o incidentes, tal y como sea pertinente, según el fundamento en que se basa la reprimenda.

(3) Una declaración que establezca que se le ha dado plena consideración a todos los hechos presentados, incluyendo cualquier explicación por parte del trabajador y/o, si lo hay, de su representante del RE.

(4) Una declaración que indique que el trabajador puede objetar la reprimenda siguiendo el procedimiento de tramitación de casos de quejas descrito en el Artículo 9 de esta Convención Colectiva, en un plazo no mayor de veinte (20) días calendario después de recibir la reprimenda.

(5) Una declaración en la que conste que una copia de la reprimenda se incluirá en el EOP del trabajador y que, a solicitud del trabajador a la Unidad de documentación laboral, dicha copia se retirará del EOP del trabajador al término de un (1) año a partir de la fecha en que se expidió o al expirar el período de caducidad correspondiente, cualquiera de las dos fechas que se presente más tarde.

(b) Suspensión de catorce (14) días calendario o menos. Se procederá en dos etapas: La Notificación de la Propuesta de Suspensión y la Notificación de la Decisión de la Suspensión.

(1) La Notificación de la Propuesta de Suspensión contendrá:

(i) La(s) falta(s) específica(s) por la(s) que se propone la suspensión del trabajador.

(ii) Una declaración específica y detallada dando la razón o razones para la suspensión, incluyendo, según resulte pertinente, dónde, cuándo y cómo fue cometida la falta, la hora u horas, lugar o lugares, e incidente o incidentes.

(iii) Una declaración de que, de tomarse la acción propuesta, se hará efectiva en un plazo no menor de quince (15) días calendario después de la fecha en que se reciba la propuesta.

(iv) Una declaración de que dentro de los primeros diez (10) días calendario del período de notificación, el trabajador y/o el representante del RE pueden dar respuesta verbal y/o por escrito, junto con testimonios o declaraciones de apoyo y/o los nombres de testigos u otras pruebas. De conformidad con las normas sobre divulgación de información, el material en el cual se sustenta la propuesta de suspensión se adjuntará a dicha carta de propuesta.

(v) Una declaración de que se considerará plenamente cualquier respuesta que presente el trabajador.

(2) La Notificación de la Decisión de Suspensión contendrá:

(i) Una declaración de que se le dio plena consideración a todos los hechos presentados, incluyendo la respuesta del trabajador, de haberla dado éste.

(ii) La decisión, la cual deberá informarle al trabajador la(s) razón(es) en que se basa la misma.

(iii) La fecha en que se hará efectiva la suspensión.

(iv) Una declaración de que el trabajador puede objetar la decisión siguiendo el procedimiento de tramitación de casos de quejas, dentro de los veinte (20) días calendarios inmediatamente posteriores al primer día de la suspensión.

(v) Una declaración de que la suspensión estará documentada en el EOP del trabajador y que permanecerá allí permanentemente, a menos que la ACP cancele la suspensión o se ordene su remoción mediante laudo arbitral.

SECCIÓN 7.05. ENTREGA DE CARTAS DE ACCIONES DISCIPLINARIAS.

(a) Las reprimendas y los avisos de propuestas y de decisiones de medidas disciplinarias serán entregados a los trabajadores en sobres sellados. Al recibirlos, los trabajadores verificarán el contenido del sobre y acusarán recibo, por escrito, de su contenido, en presencia de la persona que entregó el sobre. La copia en la que el trabajador acuse recibo deberá colocarse en un sobre, el cual se sellará para su entrega al representante correspondiente de la administración de la ACP.

(b) Si un trabajador rehúsa acusar recibo de dichas medidas o avisos, el representante de la administración que entrega la carta hará una anotación al respecto, firmará y fechará la copia de acuse de recibo.

(c) Una copia adicional de los avisos de propuestas y decisiones de acciones disciplinarias se adjuntará a la copia del trabajador, la que podrá proporcionársele al RE si el trabajador así lo desea.

SECCIÓN 7.06. DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTE DEL RE.

(a) Cuando un trabajador ha designado a un representante del RE a representarlo en cualquier acción disciplinaria o medida adversa, el trabajador o su representante del RE pueden presentar respuesta, de modo verbal y/o escrito, cuando el trabajador tenga derecho a responder, de conformidad con los procedimientos de acciones disciplinarias y medidas adversas. Sin embargo, solo se admitirá una respuesta por escrito.

(b) Cuando el RE ha sido designado para representar a un trabajador, el trabajador suministrará oportunamente una declaración firmada y por escrito documentando tal designación. Esta declaración puede ser presentada directamente al representante competente de la ACP, o por medio del representante designado del RE.

SECCIÓN 7.07. APELACIONES.

El derecho de los trabajadores a apelar las acciones disciplinarias formales se limita al procedimiento de tramitación de casos de quejas y al procedimiento de arbitraje estipulado en el Artículo 9 de esta Convención.

SECCIÓN 7.08. PROCEDIMIENTO CUANDO SE REDUCE DE MEDIDA ADVERSA A MEDIDA DISCIPLINARIA.

Cuando el Vicepresidente de Capital Humano determine reducir una propuesta de medida adversa a una acción disciplinaria, no se tendrán que reiniciar los pasos del procedimiento que se exigen para la toma de acciones disciplinarias. Los pasos del procedimiento que se exigen cuando se toman acciones disciplinarias formales y que no se exigen para tomar una medida adversa se considerarán cumplidos en cualquier caso en que una propuesta o una decisión de tomar una medida adversa se reduzca a una acción disciplinaria. Sin embargo, el trabajador retiene el derecho de presentar una queja ante el Subadministrador.

PARTE B
MEDIO ALTERNATIVO AL PROCESO DE ACCIONES DISCIPLINARIAS

SECCIÓN 7.09. PROPÓSITO. Este procedimiento es para obtener los beneficios que se logran a través de la aplicación tradicional de disciplina por medio de sanciones no tradicionales. Con el método alterno de disciplina se permite que un trabajador que está sujeto a una acción disciplinaria tenga una alternativa correctiva que a la vez que desalienta la reincidencia de una falta de conducta le brinda un beneficio de eficiencia y de efectividad a la ACP.

SECCIÓN 7.10. PROCEDIMIENTO DE MEDIO ALTERNATIVO.

(a) Al producirse un incidente de conducta indebida, luego de una investigación, la administración tendrá la potestad de aplicar el proceso de acción disciplinaria establecido en la Parte A de este Artículo o de informar al trabajador por escrito de la acción disciplinaria que se está considerando proponer y/o del ofrecimiento de que el asunto sea manejado por medio del proceso alternativo, teniendo el trabajador cinco (5) días calendario para aceptar, luego del acuso de recibo del ofrecimiento. El medio

alternativo al proceso de acciones disciplinarias es aplicable a sanciones que van desde reprimendas hasta suspensiones de catorce (14) días calendario.

Cuando se trate de una suspensión de catorce (14) días o menos, el trabajador podrá solicitar a quien corresponda, el medio alternativo en su respuesta escrita o verbal, dentro de un plazo no mayor de cinco (5) días calendario después del acuso de recibo de la propuesta.

(b) De no aceptarse el proceso alternativo en el tiempo estipulado o de no aceptar el empleado el ofrecimiento de la sanción alternativa, se seguirá con el procedimiento establecido en la Parte A de este Artículo para la aplicación de acciones disciplinarias.

(c) El trabajador tendrá derecho a ser representado y asistido por el RE durante el proceso alternativo descrito en este artículo.

(d) Las partes se deberán reunir a más tardar quince (15) días después de la fecha en que se aceptó el ofrecimiento para formalizar su aceptación.

(e) El proceso alternativo se llevará a cabo con la participación del trabajador y su supervisor. También podrá estar presente el representante sindical designado por el trabajador y otra persona designada por la administración.

(f) Como resultado del proceso alternativo, el empleado deberá firmar las condiciones establecidas en el ofrecimiento efectuado por la ACP, el cual podrá consistir en alguna de las siguientes sanciones alternativas:

(1) Sanción simbólica: Es aquella que se aplica al trabajador, de manera simbólica, es decir, dicha suspensión se registra en su EOP y se considera como una incidencia para determinar la gravedad de sanciones futuras (disciplina progresiva). Al aplicar esta sanción alternativa, el trabajador continúa laborando y devengando su salario. Los períodos de caducidad deberán ser de conformidad a lo establecido para cada falta en la Lista de Faltas y Sanciones contenida en la SECCIÓN Quinta del Capítulo IX del RAP.

(2) Aplazamiento en la inclusión de la documentación que sustenta la suspensión del trabajador en el EOP: La suspensión se hace efectiva; es decir, el trabajador no asiste al trabajo ni devenga el salario correspondiente al período de la suspensión. Dicha sanción no se documenta ni se registra en su EOP siempre que el trabajador cumpla en su totalidad con las condiciones señaladas. En caso contrario, dicha documentación será incluida en el EOP y se considerará como incidencia para faltas futuras.

(3) Cualquier otra sanción que se considere apropiada según el caso, siempre y cuando sea sustitutiva a la sanción establecida para la falta cometida. La aceptación del ofrecimiento deberá constar por escrito e incluir una cláusula donde el trabajador se compromete a no presentar queja por este mismo asunto.

(g) Los ofrecimientos del medio alternativo al proceso de acciones disciplinarias no constituyen precedente para casos posteriores que se den con el mismo trabajador u otros trabajadores.

(h) El no ofrecimiento u otorgamiento de un medio alternativo de acción disciplinaria no puede ser objeto de queja o apelación.

(i) En el caso de que no se cumpla con los términos establecidos o el trabajador no acepte el ofrecimiento hecho por la ACP, se procederá con el trámite formal establecido para los casos de acciones disciplinarias, tal como se señala en este artículo."

Respecto a este **Artículo 7 - Acciones Disciplinarias** la ACP refirió que consta de 12 secciones en la convención colectiva vigente y 10 secciones en la contrapropuesta de la ACP y de UCOC.

Señaló que el RE propuso una serie de premisas para la aplicación de sanciones y el proceso disciplinario en general, que no se enmarcan en lo establecido en el Reglamento de Administración de Personal y presentan varios temas que fueron declarados no negociables. Además, en algunos literales las partes presentaron textos iguales. Sin embargo, la UCOC los declaró estancados, cuando lo que procedía era presentar una disputa de negociabilidad o que el texto pasara a formar parte de la nueva convención colectiva, lo que corresponda.

Sección 7.01 - Generalidades y Definiciones. Contrapropuesta número 2 en las partes para los literales 7.01 (b) y 7.01 (c) son idénticas. Además, salvo el final de la última oración de la contrapropuesta de la UCOC para el literal 7.01 (a) el resto del texto es igual. Por lo que la Administración de la ACP no encuentra asidero para considerar que estos literales están estancados y, por el contrario, deben pasar a formar parte de la nueva convención colectiva.

En el literal 7.01 (d) y sus cuatro numerales, la ACP indicó que lo contrapropuesto por la UCOC para este literal se encuentra desarrollado en la **Sección 7.03. Acción Disciplinaria Informal**, con una redacción casi idéntica, salvo el reemplazo del término "trabajador" por el término miembro. Que en varias de las contrapropuestas de UCOC el RE aspiraba establecer el término miembro cotizante con la finalidad de que los beneficios obtenidos del proceso de negociación fueran solo aplicables a aquellos trabajadores que paguen su cuota sindical.

Luego de que la ACP sustentó que la utilización del término miembro cotizante eran no negociable por reñir con la normativa, el RE varió su contrapropuesta y eliminó cotizante. Además, que reemplazar los términos trabajador y empleado de la propuesta inicial del RE puede interpretarse como una estrategia para distanciar las propuestas que inicialmente tenían igual redacción intentando mostrar que las Secciones contrapropuestas estaban distanciadas y declararlas estancadas, por lo que consideran que este literal debe ser presentado como asunto objeto de estancamiento, siendo que la UCOC solo ha movido de posición la redacción de dichos literales a otra posición dentro del artículo. Añadiendo en una sola instancia el reemplazo del término miembro por el de trabajador.

Para la Sección 7.01 (e), UCOC contrapropuso un texto idéntico al literal J de la Sección 7.01 de la contra propuesta número 2 de la ACP. Indicó que en su contrapropuesta UCOC agregó 2 numerales 3 y 4 por error a este literal, cuando eran numerales del literal D. En adición, que la UCOC reemplazó la palabra trabajador por miembro, convirtiendo este literal en un tema no negociable.

Sección 7.01 (f) - Cálculo de Plazos, y para la **ACP 7.01 (g) Días** son similares, excepto que la ACP introdujo dos numerales donde se establece cómo se realiza el cálculo del tiempo; señaló la ACP que el estancamiento es de forma y no de fondo. (f.3,546 reverso)

SECCIÓN 7.01 (g) y 7.01 (h), señala la ACP que se presentan como estancados, pero que estos literales son idénticos a la contrapropuesta #2 de la ACP en los literales **7.01 (h) y 7.01 (i),** por lo que deberían pasar a formar parte de la nueva convención colectiva

Sección 7.02. (ACP) - Cartas de Instrucción (ACP). Indica la ACP, que la UCOC no presentó una contrapropuesta para esta sección que se encuentra en la convención colectiva vigente. La carta de instrucción es una notificación que se le hace al trabajador relacionada con deficiencias en el desempeño del trabajo o conducta de este y que busca corregir dichas deficiencias sin recurrir a la aplicación de una acción disciplinaria. La ACP considera que esta sección debe mantenerse en la nueva convención colectiva, ya que la misma beneficia al trabajador por ser una herramienta de la Administración que va alineada con lo que establece el Artículo 90 de la Ley Orgánica que mandata que la aplicación de las medidas disciplinarias debe darse en forma progresiva de manera que se le permita al infractor enmendar su conducta, salvo en el caso de una falta grave que amerite el despido (f.3,546 reverso).

Sección 7.02 - Procedimiento para la Aplicación de Medidas Disciplinarias (UCOC) Según la ACP, la UCOC busca introducir en esta Sección un procedimiento para enmarcar el proceso disciplinario y propone que la investigación de los hechos se realice con la participación del sindicato en la investigación, creando figuras y términos que no existen en el Reglamento de Administración de Personal. Indica la ACP que la propuesta de la UCOC de 7 de octubre de 2019 y su contrapropuesta # 2 presentada por la UCOC el 20 julio de 2021, incorpora en sus textos las Guías Generales para el Debido Proceso que fueron elaboradas en su momento por la Administración, con el propósito de que los supervisores tuvieren una referencia al momento de aplicar disciplina en su área y no forman parte de la normativa aplicable.

Expuso ACP que la UCOC en su contrapropuesta incorpora conceptos y actos obligantes que debe realizar un supervisor, quien al no cumplirlas puede llevar a la nulidad del proceso, lo cual es contrario a la Ley Orgánica, considerando que es un proceso administrativo que realiza el supervisor en la etapa de investigación y en la que se deben agotar todos los esfuerzos necesarios a fin de recopilar toda la información relacionada al evento para asegurar que la investigación sea exhaustiva; contrario a lo propuesto por la UCOC, en donde, por ejemplo, con frases y conceptos, como "...obtendrá declaraciones escritas de los involucrados y testigos con relación a lo ocurrido, escuchado o visto..." hace obligante la obtención de una declaración escrita cuando un supervisor tiene la opción de entrevistar a los involucrados y testigos o tener suficiente evidencia en un caso en el que no requiera de una declaración escrita.

Más adelante manifestó que la UCOC contrapropuso que el **miembro** "tendrá" derecho a ser representado en una entrevista investigativa; que conceptos como estos, son contrarios a la normativa de la ACP y no pueden ser considerados, ya que en cumplimiento del "Derecho Weintgarten", mientras no se anticipe que la persona entrevistada podría ser sancionada a raíz del evento, se trata de una entrevista investigativa que no requiere brindar el derecho a representación. Indicó que si en algún momento de la entrevista el supervisor anticipa que el entrevistado pudiera recibir o será acreedor a una sanción por motivo del evento o si el trabajador solicita ser representado, se suspenderá la entrevista para darle la oportunidad al trabajador de obtener la representación solicitada.

Que, además, lo propuesto por la UCOC riñe con el derecho del trabajador plasmado en el numeral 4 del Artículo 95 de la Ley Orgánica que trata del

derecho del trabajador a solicitar la asistencia del representante exclusivo en cualquier investigación llevada a cabo por un representante de la Autoridad cuando el trabajador razonablemente estima que puede resultar en una acción disciplinaria en su contra (f.3,547).

Respecto al **literal 7.02 (2) (a)** (2), la UCOC contrapropuso que la Administración notifique al sindicato de manera simultánea con la citación del miembro, lo cual riñe con el derecho del trabajador plasmado en el numeral 4 del artículo 95 de la Ley Orgánica, ya que el trabajador puede solicitar, si así lo desea o considera conveniente, la asistencia del RE. En adición, **la ACP se refirió a la contrapropuesta de la UCOC en el sentido de que el desistimiento por parte del trabajador de ser representado por el RE debe estar por escrito y que, aunque el trabajador desista, el RE puede estar presente en la entrevista,** lo cual la ACP considera violatorio de la Ley Orgánica, dado que el proceso disciplinario es individual. En otro orden de asuntos, se refirió a lo propuesto por el RE en el sentido de que se le debe entregar al miembro al inicio de la entrevista toda la evidencia o pruebas obtenidas en la fase investigativa y se le debe otorgar un tiempo razonable para revisarlas y, al respecto, la ACP manifestó su oposición dado que considera que al estar en una etapa en la que no se ha decidido la aplicación de una sanción no es necesario la entrega de la evidencia, siendo que al momento no se ha determinado la sanción a aplicar y se puede incluso determinar cancelar el proceso (f.3,547 y reverso)

También se refirió la ACP a la contrapropuesta de UCOC de que a solicitud del miembro se le puede conceder una sola vez la posposición de la entrevista, señalando que la contrapropuesta de la UCOC desatiende el principio de que la disciplina debe ser aplicada en forma oportuna al proponer, sin razón ni justificación alguna, que se puede postergar una entrevista.

Finalmente, en esta Sección, la ACP señaló que el procedimiento descrito por UCOC en su contrapropuesta #2 exige que el supervisor debe cumplir con cada uno de los puntos que se listan en esas fases, lo cual a su criterio se aleja de lo establecido en el numeral 2 del Artículo 100 de la Ley Orgánica, ya que no se podría disciplinar a los trabajadores de la unidad negociadora en caso de incumplir alguno de los pasos listados por la UCOC (f.3,548).

Sección 7.03 - Notificación de la Propuesta Disciplinaria (UCOC). Según la ACP, UCOC busca limitar la aplicación de lo establecido en el Reglamento de Administración de Personal (RAP) al introducir en el proceso disciplinario elementos ajenos al régimen laboral especial aplicable. A manera de ejemplo, el RE incluye que una vez se complete un plazo de 180 días calendarios, contados a partir de la fecha en que se dio el incidente, acto, infracción u omisión, y no exista notificación de la propuesta de acción disciplinaria al miembro, con excepción de la amonestación verbal, caducará la potestad de la Administración de proponer una acción disciplinaria. Que esta contrapropuesta busca que la ACP renuncie al derecho contenido en el numeral 2, Artículo 100 de la Ley Orgánica, ya que no se podría disciplinar a los trabajadores de la unidad negociadora si no se cumple con el período establecido por la UCOC. Manifestó la ACP que esta contrapropuesta del RE es contraria al Artículo 89 de la Ley Orgánica. Que, en adición a lo expuesto, la UCOC también reemplazó el término trabajador por miembro, convirtiendo esta sección en un tema no negociable (cfr. f.3,548 y reverso).

Sección 7.04- Notificación y Decisión de las Acciones Disciplinarias. Respecto al literal 7.04 (a) Amonestación Verbal, la ACP expuso que la UCOC en su contrapropuesta #2 establece un límite de dos (2) días

laborables de cometida la falta o dentro de dos (2) días laborables de que el supervisor tuvo conocimiento de la falta para la aplicación de la sanción y en un término no mayor de cuatro (4) días calendarios. Para la ACP lo propuesto por el RE establece limitaciones en la aplicación de la amonestación verbal, más allá de lo señalado en el RAP, por lo que suscribir esta cláusula sería contraria a las normas que aplican en la ACP; y que el RAP no establece límite de tiempo para dar una amonestación verbal.

Respecto al **literal 7.04 (a) (3)**, que la UCOC señaló en su contrapropuesta #2 que el miembro amonestado verbalmente recibirá del supervisor constancia escrita de la amonestación una vez concluida la reunión en la cual fue amonestado; y en el literal 7.04 (a) (4) también establece que el supervisor no podrá sustituir la amonestación verbal por una acción disciplinaria más severa con base en información adicional obtenida con posterioridad. La ACP señaló que estas innovaciones y formalismos en el proceso propuesto por la UCOC son contrarios a los dispuestos en el RAP, Artículo 161, numeral 1, el cual citó.

Expuso la ACP que en el **literal 7.04 (b)** Reprimenda, la UCOC omitió indicar que el trabajador tiene derecho a reclamar una acción de reprimenda en un plazo no menor de veinte (20) días calendario, de conformidad con lo contenido en el Artículo 164 del Reglamento de Administración de Personal. Que, además, para el literal 7.04 (c) (1) Suspensión de 14 días o menos, la UCOC contrapropuso que la autoridad para imponer una suspensión de 14 días o menos, recae en los Gerentes de División. Que si bien, lo propuesto por la UCOC es lo usual, en el campo cuando se va a aplicar una suspensión de 14 días o menos, nada impide que la medida pueda ser propuesta por el supervisor, el vicepresidente de Capital Humano o el vicepresidente del área donde labora el trabajador (cfr. f.3,548 reverso).

Sección 7.05 – Entrega de Cartas de Acciones Disciplinarias. Respecto a esta Sección 7.05 Entrega de Cartas de Acciones Disciplinarias, la ACP indicó que la contrapropuesta de la ACP entregada el 1 de junio de 2021 y la contrapropuesta de la UCOC entregada el 20 de julio de 2021, son iguales y debe pasar a ser parte del nuevo convenio colectivo.

Sección 7.06 – Designación de Representante del RE. Aduce la ACP que la contrapropuesta #2 de la UCOC para la Sección 7.06 es similar a la contrapropuesta #2 de la ACP y mantienen prácticamente el mismo texto, salvo el término "miembro" introducido por la UCOC en remplazo del término trabajador, que hace de su contrapropuesta un tema no negociable, porque riñe con los derechos del trabajador desarrollados en el Artículo 95 de la Ley Orgánica.

Que la otra diferencia radica en que, en el primer párrafo, la ACP añade que "solo se admitirá una respuesta por escrito".

Con relación a la **Secciones 7.07 – Apelaciones y 7.08 – Renuncia al Procedimiento**, la ACP señaló que la contrapropuesta #2 de la UCOC es idéntica a la contrapropuesta #2 de la ACP entregada el 1 de junio de 2021. Que la única diferencia es el título de la Sección y en el texto el uso del término "miembro" en lugar de utilizar el término "trabajador", lo cual convierte estas secciones en no negociables.

Que la otra diferencia es que la UCOC omitió en la **Sección 7.08** indicar que el trabajador retiene el derecho de presentar una queja ante el Subadministrador.

En lo que respecta a la **"Parte B"** sobre **medio alternativo al proceso de acciones disciplinarias**, el equipo negociador de la ACP expuso las siguientes consideraciones:

Sección 7.09 - Propósito. Advierte la ACP que, en esta sección la UCOC continuó con la práctica de reemplazar el término trabajador por miembro, lo que fue declarado no negociable porque riñe con los derechos del trabajador establecidos en el Artículo 95 de la Ley Orgánica. Que la contrapropuesta #2 entregada por la UCOC, el 20 de julio de 2021, no indica cuál es el propósito del medio alternativo y en la **Sección 7.10 - Procedimiento de Medio Alternativo**, no resulta claro cómo sería la aplicabilidad de un medio alterno, si no se ha emitido una propuesta de acción disciplinaria, siendo que se propone un procedimiento cuando se concluye la investigación y la entrevista predisciplinaria, sin que medie una propuesta de acción disciplinaria.

Que únicamente cuando la Administración ha emitido una propuesta de disciplina, o una decisión en un caso en particular, o al menos tiene la certeza de que generará una propuesta, es cuando se puede remitir el caso a un método alternativo. Que esta posibilidad no puede darse durante el proceso de investigación, como lo indica la contrapropuesta de la UCOC, ya que la ACP no tiene una idea clara sobre el caso, que es un requisito indispensable para que este pueda ir a mediación o, si se acordará la conciliación o incluso el ofrecimiento.

Que el RE en su contrapropuesta señaló que tanto la Administración como el trabajador pueden proponer que el asunto sea manejado por medio del proceso alternativo y también que sea aplicable a sanciones que van desde reprimendas hasta suspensiones de 14 días calendario.

Para la ACP lo anterior es considerado una interferencia en el derecho de la Administración de aplicar disciplina consagrado en el numeral 2 del Artículo 100 de la Ley Orgánica. Que, de igual manera, la UCOC incluye en su contrapropuesta algunos puntos como la presencia del RE y también que la sanción alterna a aplicar debe ser menor a la sanción establecida por la falta cometida. En atención a lo expuesto, indicó que la Administración está facultada para aplicar disciplina y corregir a los trabajadores que se aparten de las conductas esperadas y podrá determinar a qué faltas y en qué casos puede considerarse el medio alternativo; así como determinar qué sanción alterna puede cumplir con el propósito de las acciones disciplinarias

En conclusión, la ACP reitera que respecto al Artículo 7, de la contrapropuesta de la UCOC, se pudo evidenciar que la misma presenta varios temas que fueron declarados no negociables. Considera ACP que su contrapropuesta #2 entregada el 1 de junio de 2021, es en los mejores intereses de la ACP y que dicha contrapropuesta incluye únicamente los elementos que salvaguardan el régimen laboral especial de la ACP y cumple lo mandatado en el Artículo 316 de la Constitución, en el Artículo 4 de la Ley Orgánica.

7.3. CONCLUSIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

La JRL ha podido comprobar que en el presente artículo los aspectos medulares de las últimas propuestas presentadas por las partes son coincidentes. El reiterado señalamiento de la ACP sobre la negociabilidad de las propuestas, sobre el uso del término "miembro" y la no viabilidad de la frase "miembro cotizante", son asuntos ya solventados en la parte inicial de esta resolución. Por lo tanto, se mantienen los criterios externados por la Junta de Relaciones Laborales en esos casos.

La Junta considera que debe mantenerse la base del texto de la convención colectiva vigente, pero atender los señalamientos expresados por la parte sindical, respecto a la necesidad de fortalecer en la redacción del contrato aspectos procedimentales en las medidas disciplinarias, de manera que se garantice el ejercicio de la facultad disciplinaria de la ACP y el derecho de los trabajadores al debido proceso.

También considera esta Junta, es razonable acoger algunas propuestas para aclarar el procedimiento sancionatorio y el establecimiento de un período de caducidad para la adopción de las acciones disciplinarias, ya que no se puede tener procesos abiertos indefinidamente, en primer término porque no se cumple el propósito de las acciones disciplinarias que no es otro que corregir a aquellos miembros, cuyo desempeño o conducta se aparta de tales normas, en adición porque mantener en el tiempo una acción disciplinaria sin resolverse tampoco contribuye en nada a la productividad laboral y a la eficiencia en el servicio que se brinda.

7.4. DECISIÓN U ORDEN DE LA JUNTA.

Por las razones antes señaladas, la redacción del convenio colectivo respecto al artículo 7 quedará así:

ARTICULO 7
ACCIONES DISCIPLINARIAS

PARTE A

SECCIÓN 7.01. POLÍTICA.

(a) Generalidades. Las acciones disciplinarias tienen la intención de promover la eficiencia y los mejores intereses del Empleador poniendo en práctica normas razonables de desempeño y buena conducta. Generalmente, las acciones disciplinarias deben usarse con el propósito de corregir a aquellos miembros cuyo desempeño o conducta se aparta de tales normas. La acción disciplinaria es de dos tipos: informal y formal. Sólo la acción disciplinaria formal puede ser objeto de caso de queja. La acción disciplinaria debe regirse exclusivamente por los procedimientos establecidos en este Artículo, conforme a la norma de "Causa Justificada" tal como se define en el literal (c) de esta sección.

(b) Lista de Faltas y Sanciones. La Aministración aplicará la lista de faltas y sanciones del Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá. Se entiende, sin embargo, que la lista de faltas y sanciones es solo una guía para la Administración y no es una lista exhaustiva de las faltas y sanciones, ni tampoco constituye un acuerdo contractual sobre las sanciones. Cualquier revisión a la lista de faltas y sanciones del Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá se puede implementar solo en conformidad con lo establecido en el numeral 8 del artículo 97 de la Ley Orgánica.

(c) Causa Justificada. Quiere decir que las pruebas apoyan la conclusión de que el miembro cometió una falta por la cual debe tomarse una acción disciplinaria y que la medida disciplinaria y la sanción son apropiadas según las circunstancias.

(d) Aplicación de las Acciones Disciplinarias. La acción disciplinaria debe ser precedida de una investigación exhaustiva e imparcial de toda la información disponible sobre los hechos. La

información se obtendrá del miembro involucrado, de los testigos y archivos pertinentes.

Cada paso del procedimiento de aplicación de las acciones disciplinarias debe realizarse con puntualidad y prontitud, sin que ello impida que se consideren todos los hechos ni implique que se limiten las consultas o deliberaciones que las circunstancias requieran.

Previo a la aplicación de las acciones disciplinarias, se debe hacer una investigación exhaustiva e imparcial para obtener toda la información relacionada con los hechos y realizar un análisis cuidadoso de toda la información obtenida.

La determinación de la sanción a imponerse dependerá, en primer lugar, de la supuesta falta o faltas. Con excepción de los casos graves, las acciones disciplinarias deben ser progresivas, y no serán más severas de lo que razonablemente se espera sea suficiente para corregir la conducta del miembro. Una acción disciplinaria formal no debe tomarse si es posible lograr este propósito mediante la aplicación de una acción disciplinaria informal.

Una vez se complete un plazo de ciento ochenta (180) días calendarios, contados a partir desde la fecha en que se dio el incidente, acto, infracción u omisión y que se conozca el hecho y no exista notificación de la acción disciplinaria al miembro, con excepción de la amonestación que se regirá por lo dispuesto en la sección 7.04, caducará la potestad de la Administración de proponer al miembro una acción disciplinaria, archivándose definitivamente el proceso disciplinario sin ninguna consecuencia o perjuicio para el miembro.

(e) Acción Disciplinaria Informal. Significa una amonestación verbal.

(f) Acción Disciplinaria Formal. Significa una carta de reprimenda o una suspensión de catorce (14) días calendario o menos.

(g) Suspensión. Significa que un miembro se le retira del trabajo sin sueldo por razones disciplinarias.

(h) Día. A menos que no se defina de otra manera o se limite, quiere decir días calendario y no días hábiles. Véase la Sección 23.07 del Artículo 23, para el cómputo de los períodos de tiempo.

SECCIÓN 7.02. CARTAS DE INSTRUCCIÓN.

(a) Una carta de instrucción es una notificación al miembro relacionada con deficiencias en el desempeño del trabajo o conducta. Su intención es la de corregir dichas deficiencias en el desempeño del trabajo o su conducta sin recurrir a la acción disciplinaria.

(b) Las cartas de instrucción no son objeto de caso de queja. Una carta de instrucción será retenida por un año a partir de la fecha de su recibo por el miembro.

SECCIÓN 7.03. ACCIONES DISCIPLINARIAS INFORMALES.

(a) Una amonestación verbal consiste en una reunión personal y privada entre un supervisor y un miembro con el propósito de producir el cambio deseado en el desempeño del trabajo o conducta creándole consciencia de sus deficiencias o su comportamiento indeseable, explicándole lo que se espera de él y ofreciéndole una oportunidad para mejorar. Es la acción disciplinaria menos severa;

no tiene requerimientos sobre normas de procedimiento, ni formato prescrito y tiene un alto grado de flexibilidad.

(b) Una amonestación verbal puede ser documentada para los archivos como un breve informe escrito por el supervisor sobre los hechos. Una amonestación verbal puede ser utilizada para determinar acciones disciplinarias subsecuentes dentro del período de caducidad establecido. Se le puede mostrar dicha documentación al miembro si así lo solicita.

(c) Una amonestación verbal no será impedimento para una acción disciplinaria formal subsiguiente relacionada al mismo incidente si una revisión del incidente y del expediente del miembro, determina que se amerita una medida adicional.

SECCIÓN 7.04. EXPEDIENTES. Las cartas de instrucción y documentación de amonestaciones verbales no podrán ser colocadas en el Expediente Oficial de Personal (EOP) del miembro, pero podrán ser retenidas en los expedientes del supervisor que envió la carta o amonestación, excepto que, en operaciones por turno, podrá en cambio ser archivada a nivel de Sección.

SECCIÓN 7.05. ACCIONES DISCIPLINARIAS FORMALES. Es la política de la ACP llevar a cabo una investigación exhaustiva de un incidente antes de decidirse a tomar una acción disciplinaria. Esta investigación, a menos que no sea práctico, incluirá la obtención de declaraciones del miembro y de cualquier testigo. Nada le impedirá al representante del RE, quien esté presente durante cualquier discusión con el miembro, el proporcionar un relato del incidente.

(a) Reprimenda. La reprimenda incluirá:

(1) La falta o faltas específicas por las cuales se reprende al miembro;

(2) Una declaración específica y detallada de la razón o razones para emitir la reprimenda por escrito, la cual debe incluir la hora u horas, lugar o lugares, e incidente o incidentes, tal y como sea relevante, según el fundamento en que se basa la reprimenda;

(3) Una declaración que explique que se le ha dado plena consideración a todos los hechos presentados, incluyendo cualquier explicación por parte del miembro y/o, si lo hay, de su representante del RE;

(4) Una declaración que el miembro puede objetar la reprimenda siguiendo el procedimiento de tramitación de casos de queja en el plazo no mayor de veinte (20) días calendario de recibir la reprimenda y;

(5) Una declaración en la que conste que una copia de la reprimenda se incluirá en el EOP del miembro y que, a solicitud del miembro a la Unidad de Expedientes de Personal, la reprimenda se removerá del EOP del miembro al término de un (1) año a partir de la fecha en que se expidió o al expirar el período de caducidad correspondiente, cualquier de las dos que se presente más tarde.

(b) Suspensión de Catorce (14) días Calendario o Menos.

(1) Notificación de una Propuesta de Suspensión. Una notificación sobre una propuesta de suspensión contendrá:

(A) La falta o faltas específicas por las cuales se está proponiendo la suspensión del miembro;

(B) Una declaración específica y detallada dando la razón o razones para la suspensión, incluyendo, donde aplica, dónde, cuándo y cómo fue cometida la falta, la hora u horas, lugar o lugares, incidente o incidentes;

(C) Una declaración de que, de tomarse la acción propuesta, se hará efectiva en un plazo no menor de quince (15) días calendario después de la fecha en que se reciba la propuesta;

(D) Una declaración de que dentro de los primeros diez (10) días calendario del período de notificación, el miembro y/o el representante del RE pueden, dar respuesta verbal y/o por escrito, junto con testimonios o declaraciones de apoyo y /o los nombres de testigos u otras pruebas. De conformidad con las normas sobre divulgación de información, el material en el cual se sustenta la propuesta de suspensión se adjuntará a dicha carta de propuesta; y

(E) Una declaración de que se considerará plenamente cualquier respuesta que presente el miembro.

(2) Notificación de la Decisión de Suspensión. Una notificación de la decisión de suspensión incluirá:

(A) Una declaración de que se le dio plena consideración a todos los hechos presentados, incluyendo la respuesta del miembro, de haberla dado éste;

(B) La decisión, la cual deberá informarle al miembro la razón o razones en que se basa la misma;

(C) La fecha en que se hará efectiva la suspensión;

(D) Una declaración que el miembro puede objetar la decisión siguiendo el procedimiento de tramitación de casos de quejas, dentro de los veinte (20) días calendario después del primer día de la suspensión; y

(E) Una declaración de que la suspensión estará documentada en el EOP del miembro y que permanecerá allí permanentemente, a menos que la ACP cancele la suspensión o se ordene su remoción mediante laudo arbitral.

SECCIÓN 7.06. OTROS ASUNTOS DE PROCEDIMIENTO. La Sección 23.11 del Artículo 23 de esta Convención regirá la entrega y las copias de las notificaciones y decisiones.

SECCIÓN 7.07. DESIGNACIÓN DEL REPRESENTANTE DEL RE.

(a) Cuando un miembro ha designado a un representante del RE a representarlo en cualquier acción disciplinaria, conforme a este Artículo, y el miembro tiene el derecho (conforme a este Artículo) a responder durante cualquier etapa del procedimiento, él o su representante del RE pueden así hacerlo. Sin embargo, solo se admitirá una respuesta por escrito.

(b) Cuando el RE ha sido designado para representar a un miembro, el miembro suministrará oportunamente una declaración, firmada y por escrito, documentando tal designación. Esta declaración puede ser presentada directamente al representante competente de la ACP, o por medio del representante designado del RE.

SECCIÓN 7.08. APELACIONES. El derecho de los miembros a apelar las acciones disciplinarias formales se limita al procedimiento de tramitación de casos de quejas y al procedimiento de arbitraje estipulado en el Artículo 9 de esta Convención.

SECCIÓN 7.09. RENUNCIA AL PROCEDIMIENTO. Cuando el Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos determine reducir una propuesta de media adversa a una acción disciplinaria, no se tendrán que reiniciar los pasos de procedimiento que se exigen para la toma de acciones disciplinarias. Los pasos de procedimiento que se exigen cuando se toman acciones disciplinarias formales y que no se exigen para tomar una medida adversa se considerarán cumplidos en cualquier caso en que una propuesta o una decisión de tomar una medida adversa se reduzca a una acción disciplinaria.

PARTE B
MEDIO ALTERNATIVO AL PROCESO DE ACCIONES DISCIPLINARIAS

SECCIÓN 7.10. PROPÓSITO. Se establece el procedimiento siguiente para la tramitación de acciones disciplinarias. Este procedimiento abarca la facultad de invocar arbitraje y los métodos alternativos para solucionar las quejas a nivel de supervisión inmediata.

SECCIÓN 7.11. PROCEDIMIENTO DE MEDIO ALTERNATIVO.

(a) Al producirse un incidente de conducta indebida, luego de una investigación, la Administración tendrá la potestad de aplicar el proceso de acción disciplinaria establecido en la Parte A de este Artículo o de informar al miembro por escrito de la acción disciplinaria que se está considerando proponer y del ofrecimiento de que el asunto sea manejado por medio del proceso alternativo, teniendo el miembro cinco (5) días calendario para aceptar, luego del acuso de recibo del ofrecimiento. El medio alternativo al proceso de acciones disciplinarias es aplicable a sanciones que van desde reprimendas hasta suspensiones de 14 días calendario.

(b) De no solicitarse el proceso alternativo en el tiempo estipulado o de no aceptar el miembro el ofrecimiento de la sanción alternativa, se seguirá con el procedimiento establecido en la Parte A de este artículo para la aplicación de acciones disciplinarias.

(c) El miembro tendrá derecho a ser representado y asistido por el RE durante el proceso alternativo descrito en este artículo.

(d) Las partes se deberán reunir a más tardar en quince (15) días y formalizar la aceptación del ofrecimiento hecho por la ACP.

(e) El proceso alternativo se llevará a cabo con la presencia del miembro y su supervisor. También deberá estar presente el representante sindical designado por el miembro y otra persona designada por la Administración.

(f) Como resultado del proceso alternativo, el miembro deberá firmar las condiciones establecidas en el ofrecimiento efectuado por la ACP, el cual podrá consistir en alguna de las siguientes sanciones alternativas:

(1) Sanción simbólica: Es aquella que se aplica al miembro, de manera simbólica, es decir, dicha suspensión se registra en su expediente oficial de personal y se considera como una incidencia

para determinar la gravedad de sanciones futuras (disciplina progresiva). Al aplicar esta sanción alternativa, el miembro continúa laborando y devengando su salario.

Los períodos de caducidad deberán ser de conformidad a lo establecido para cada falta en la lista de faltas y sanciones del Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal.

(2) Aplazamiento en la inclusión de la documentación que sustenta la suspensión del miembro en el Expediente Oficial de Personal: La suspensión se hace efectiva, es decir, el miembro no asiste al trabajo ni devenga el salario correspondiente al período de la suspensión. Dicha sanción no se documenta ni se registra en su Expediente Oficial de Personal, siempre que el miembro cumpla en su totalidad con las condiciones señaladas. En caso contrario, dicha documentación será incluida en el expediente oficial de personal y se considerará como incidencia para fallas futuras.

(3) Cualquier otra sanción que se considere apropiada según el caso, siempre y cuando sea menor a la sanción establecida para la falta cometida.

La aceptación del ofrecimiento deberá constar por escrito e incluir una cláusula donde el miembro se compromete a no presentar queja por este mismo asunto.

(g) Los ofrecimientos del medio alternativo al proceso de acciones disciplinarias no constituyen precedente para casos posteriores que se den con el mismo miembro u otros miembros.

(h) El no ofrecimiento u otorgamiento de un medio alternativo de acción disciplinaria no puede ser objeto de queja o apelación.

(i) En el caso de que no se cumpla con los términos establecidos o el miembro no acepte el ofrecimiento hecho por la ACP, se procederá con el trámite formal establecido para los casos de acciones disciplinarias, tal como se establece en este Artículo.

8. ARTÍCULO 8. MEDIDAS ADVERSAS.

Este artículo, entre otros asuntos se refiere, a las generalidades y definiciones, notificación de la propuesta sobre medidas adversas, fase investigativa y entrevista predisciplinaria, notificación de la propuesta de medida adversa, notificación y decisión de las medidas aversas y otros asuntos de procedimiento, designación del representante del RE derecho de apelación o queja y suspensión de las medidas adversas propósito, medio alternativo al proceso de medida adversa, y el proceso de mediación. Según consta en la solicitud de estancamiento para este artículo, la última mejor propuesta de la UCOC es la que a continuación se transcribe:

"ARTICULO 8
MEDIDAS ADVERSAS

PARTE A SECCIÓN 8.01 GENERALIDADES Y DEFINICIONES.

El propósito de las medidas adversas es promover los mejores intereses de la Autoridad del Canal mediante la observancia de estándares razonables de buena conducta.

Las disposiciones de este artículo y del artículo 7 de este convenio colectivo serán los únicos medios que el Empleador podrá usar para corregir a un miembro por violar cualquiera de las disposiciones de

la Ley o sus reglamentos, concernientes a las reglas de seguridad de la navegación, o por cualesquiera otros asuntos que surjan de, o relacionados con, el empleo del miembro.

La determinación de la sanción a imponerse dependerá, en primer lugar, de la supuesta falta o faltas. Con excepción de los casos graves, las medidas adversas deben ser progresivas, y no serán más severas de lo que razonablemente se espera sea suficiente para corregir la conducta del miembro, y para mantener la disciplina y la moral. Una medida adversa no debe tomarse si es posible lograr este propósito mediante la aplicación de una acción disciplinaria.

Los representantes de la Administración tienen la responsabilidad de establecer y mantener un ambiente de trabajo que sea conducente a la buena conducta. Si se determina que la medida adversa es necesaria, se tomará de acuerdo con las disposiciones de este artículo y de conformidad con el estándar de "causa justificada" tal cual se define en este artículo.

DEFINICIONES:

a) Causa Justificada. quiere decir que las pruebas apoyan la conclusión de que el miembro cometió una falta por la cual debe tomarse una acción disciplinaria y que la medida disciplinaria y la sanción son apropiadas según las circunstancias.

b) Suspensión. significa separación provisional del miembro del puesto de trabajo sin salario, por razones disciplinarias.

c) Grado. es el nivel dentro de un sistema de clasificación de puestos que identifica el nivel de complejidad y responsabilidad de un puesto y los requisitos de calificación.

d) Sueldo. es la tarifa de pago básica establecida por Ley o medida administrativa para el puesto que el miembro ocupa.

e) Días. Salvo que se especifique lo contrario, son días calendarios.

f) Él/de él/a él/el mismo. Estos términos se refieren a individuos de ambos géneros.

g) Fecha efectiva. Inicia en la fecha y hora señalada en la notificación de la sanción.

h) Medidas Adversas. Medidas administrativas que consisten en sanciones que promueven la eficiencia del servicio al hacer cumplir normas razonables de desempeño y buena conducta. Son medidas adversas las siguientes:

1) Reducción de grado. Colocación de un miembro en un grado inferior. Se excluye de esta definición la reducción de grado como resultado de una reducción de personal o de una determinación sobre la clasificación de un puesto.

2) Suspensión de 15 días o más. Separación provisional del miembro del puesto de trabajo, sin salario, por un período de 15 días o más. El primer día de suspensión comienza en un día laborable programado del miembro.

3) Destitución. Terminación de la relación laboral por causa imputable al miembro.

i) Representante. Persona designada por escrito por el miembro para que lo represente. La ACP podrá desaprobar dicha selección si

determina que esta representación trae como consecuencia un conflicto de intereses. En aquellos casos en que el representante sea otro miembro de la ACP, se le otorgará un número razonable de horas de permiso administrativo, siempre que el miembro estaba programado para trabajar.

j) Supervisor. Empleado que por razón de sus funciones está debidamente facultado para tomar o recomendar a la administración la adopción de acciones disciplinarias, recomendar medidas adversas y resolver quejas dentro del ámbito de su competencia.

k) Cumpla con la asignación de trabajo ahora y quéjese después (Obey now, grieve later). Este principio exige que los miembros cumplan las asignaciones de trabajo, siempre que estas asignaciones no sean ilegales, pongan en peligro la seguridad de las personas o bienes de la ACP, promuevan una conducta ilícita, o sean contrarias a lo establecido en los reglamentos o esta Convención.

Existen claras excepciones a esta regla:

1) Que la orden sea ilegal.

2) Cuando la orden excede el poder que tiene la administración.

3) Cuando al cumplir la orden esta represente un riesgo a la salud, seguridad o integridad del miembro.

4) Cuando la orden promueva una conducta ilícita.

SECCIÓN 8.02 FASE INVESTIGATIVA Y ENTREVISTA PREDISCIPLINARIA.

A. FASE INVESTIGATIVA

La medida adversa debe ser precedida de una investigación exhaustiva e imparcial de toda la información disponible sobre los hechos. La información se obtendrá del miembro involucrado, de los testigos y archivos pertinentes.

Durante la investigación de los hechos, el miembro tendrá derecho a ser representado por el RE.

La fase investigativa incluirá las siguientes etapas:

1. INVESTIGACIÓN PRELIMINAR:

Deberá efectuarse una investigación preliminar, exhaustiva e imparcial, la cual incluirá entrevistas investigativas, previas a la entrevista predisciplinaria, de darse esta.

Dicha investigación preliminar, exhaustiva e imparcial, incluirá lo siguiente:

a. El supervisor debe iniciar la investigación del evento inmediatamente después de que tenga conocimiento del mismo.

b. La investigación deberá ser imparcial y objetiva y no será llevada a cabo por alguien que razonablemente se estime que por acción u omisión pudiera estar implicado en la falta investigada.

c. Se debe agotar todos los esfuerzos necesarios a fin de recopilar toda la información y pruebas relacionadas con el evento, para asegurar que la investigación sea exhaustiva.

d. Se obtendrán declaraciones escritas de los involucrados y testigos, con relación a lo ocurrido, escuchado o visto. Si se tiene claridad de lo ocurrido, al solicitar la declaración de los involucrados se debe enfatizar que la misma incluya todas sus acciones desde el inicio de la jornada de trabajo.

e. Con base en la información preliminar recopilada, el supervisor determinará los elementos que requiere complementar, aclarar u obtener, mediante la búsqueda de documentos, informes, fotos, videos, mapas, etc., entre otros métodos de recolección de información.

f. Los factores que deben tomarse en cuenta al establecer el orden de las entrevistas son:

1. La importancia de evitar que los entrevistados se pongan de acuerdo en los testimonios que proporcionarán durante la entrevista.

2. El valor y la confiabilidad de la información que puedan proporcionar.

3. El nivel de proximidad o relación de los entrevistados con el evento. Deberán ser entrevistadas las siguientes personas:

3.1 Personas referentes. Son los que conocen el proceso u operación o manejo del área donde ocurrió el evento. También refiere a expertos técnicos o personas con experiencia en el tema que pudiera ser objeto de investigación. Además, personas que pueden explicar cómo se desarrolla o se realiza un trabajo y el ambiente de trabajo, entre otros.

3.2 Testigos directos. Son aquellos que vieron, escucharon o estuvieron presentes el día del evento, porque pueden aportar información de lo ocurrido.

3.3 El involucrado o sujeto.

2. ENTREVISTA INVESTIGATIVA:

La Autoridad efectuará las entrevistas investigativas, previa a la entrevista pre-disciplinaria. Dicha entrevista investigativa se realizará de la siguiente manera:

1. El supervisor, sin apuntar directamente a una conducta o a un involucrado y de manera general, obtendrá la siguiente información para la formulación de su caso: qué fue lo que sucedió, cómo se dieron los hechos, en qué consistió la infracción, prueba de la infracción, qué normativa fue infringida, qué conocimiento tenía el miembro de la normativa infringida, quiénes participaron y cuál fue su participación, quiénes estuvieron presentes y quiénes pudieron haber visto o escuchado algo.

2. El supervisor desarrollará un interrogatorio que le sirva de base durante la entrevista al miembro.

3. Al inicio de la entrevista investigativa se deberá solicitar a los posibles involucrados que relaten qué hicieron desde el inicio del turno el día del evento, dando oportunidad de hacer un recuento verbal de todo aquello que recuerden sobre el día en cuestión.

4. A continuación, deberá iniciarse la entrevista investigativa, prefiriendo las preguntas abiertas.

5. Las preguntas deberán tener una estructura simple y con un vocabulario fácilmente comprensible para el entrevistado. No deberán ser conducentes, sugestiva ni insinuantes o conducir a las respuestas.

6. El miembro deberá ser representado en cualquier entrevista investigativa. El no cumplimiento de esta condición será causal, sin excepción, para la suspensión de la entrevista hasta que el derecho del miembro a ser representado sea reestablecido.

7. La entrevista investigativa podrá ser grabada por mutuo consentimiento de las partes, previa consulta y consentimiento del miembro. Si la entrevista investigativa fue grabada, y el miembro posteriormente solicita una copia, esta debe proporcionársele, sin editar, como parte de las pruebas con las que se le confrontará durante la entrevista pre-disciplinaria, en caso de efectuarse esta.

3. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECABADA

La Fase Investigativa concluye luego de la culminación de la investigación preliminar, de las entrevistas investigativas y una vez se repasen todas las evidencias obtenidas (declaraciones, fotos, mapas, descripciones, videos, entrevistas, etc.).

Si luego de culminada la fase investigativa se demuestra que el incidente ocurrido señala alguna supuesta responsabilidad y una presunta falta por alguno de los entrevistados o hacia otra persona, debe considerar realizar las entrevistas pre-disciplinaria.

B. ENTREVISTA PREDISCIPLINARIA

La entrevista pre-disciplinaria se dará, en caso de que una vez agotada la fase investigativa, se hayan encontrado suficientes elementos que ameriten la citada entrevista.

La entrevista que el supervisor o su designado haga, acerca del supuesto incidente, acto, infracción u omisión se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente procedimiento:

1. El Empleador citará al miembro mediante el formulario correspondiente, indicando la fecha, hora, lugar de la entrevista y las generalidades del incidente por el cual se le convoca a la entrevista predisciplinaria. En esta notificación se le comunicará al miembro sobre su derecho a ser acompañado por el Representante Sindical de UCOC de su libre escogencia.

2. La Administración notificará a UCOC de manera simultánea con la citación del miembro.

3. El miembro será confrontado con todas las pruebas obtenidas, pertinentes a este caso. Copias de las evidencias o pruebas obtenidas en la fase investigativa se entregarán al miembro al inicio de la entrevista y se le concederá un tiempo razonable para revisarlas. A solicitud del miembro una sola vez, se le concederá la posposición de la entrevista y se fijará una nueva fecha de entrevista predisciplinaria.

4. El miembro podrá asumir su propia representación, desistiendo expresamente de la representación del Sindicato, lo cual hará por escrito, comunicándolo al representante del Empleador que investiga y al RE. El RE tendrá la potestad de estar presente durante la entrevista predisciplinaria.

5. Durante la entrevista predisciplinaria, el miembro podrá proporcionar, además de sus descargos y explicaciones verbales, un relato escrito del incidente que ha motivado la investigación, al igual que cualquier otra prueba que considere pertinente. El representante del RE podrá proporcionar un relato del incidente o incidentes que llevaron a la supuesta falta y/o a la conducta del miembro, incluyendo cualquier circunstancia mitigante o pertinente.

6. La transcripción de la entrevista predisciplinaria y las pruebas presentadas al miembro serán incorporadas al expediente y serán las únicas pruebas utilizadas en la elaboración de la propuesta de acción disciplinaria, de darse el caso. Copia de estas pruebas deberán ser suministradas al miembro y al RE al finalizar la entrevista predisciplinaria.

7. La Autoridad del Canal solo utilizará pruebas que puedan divulgarse al miembro, a su representante o a su médico designado.

8. Se realizarán todos los esfuerzos para conciliar declaraciones en conflicto, recabando objetivamente pruebas adicionales.

9. Ningún miembro será sujeto a acción disciplinaria más de una vez, por el mismo incidente, acto, infracción u omisión.

10. De no poder demostrarse la vinculación del miembro con la supuesta responsabilidad o la presunta falta, se archivará definitivamente el proceso de medida adversa.

SECCION 8.03 NOTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA DE MEDIDA ADVERSA NOTIFICACIÓN Y DECISIÓN DE LAS MEDIDAS ADVERSAS Y OTROS ASUNTOS DE PROCEDMIENTO

La Sección 23.11 del Artículo 23 de esta Convención regirá la entrega y las copias de las notificaciones y decisiones.

A. NOTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA DE MEDIDA ADVERSA

Una vez agotadas las etapas descritas en las secciones que anteceden y se demuestra que existe mérito suficiente para proponer una medida adversa, se procederá de la siguiente forma:

La determinación de la sanción a imponerse dependerá, en primer lugar, de la supuesta falta o faltas. Con excepción de los casos graves, las medidas adversas deben ser progresivas, y no serán más severas de lo que razonablemente se espera sea suficiente para corregir la conducta del miembro. Una medida adversa no debe tomarse si es posible lograr este propósito mediante la aplicación de una acción disciplinaria.

Una vez se complete un plazo de noventa (90) días calendarios, contados a partir desde la fecha en que se dio el incidente, acto, infracción u omisión y no exista notificación de la propuesta de medida adversa al miembro, caducará la potestad de la Administración de proponer al miembro una medida adversa, archivándose definitivamente el proceso disciplinario sin ninguna consecuencia o perjuicio para el miembro.

B. NOTIFICACIÓN Y DECISIÓN DE LAS MEDIDAS ADVERSAS

(1) Notificación de Propuesta de Medida Adversa.

El miembro a quien se le propone aplicar una medida adversa tiene el derecho de ser notificado por escrito. Esta notificación incluirá la siguiente información:

(a) La falta o faltas especificas por las cuales se está proponiendo la medida adversa.

(b) La medida que se propone aplicar.

(c) Una declaración específica y detallada, del cargo que se formula y los hechos en que éste se fundamenta, incluyendo, las acciones disciplinarias y las medidas adversas aplicadas anteriormente al miembro por la misma falta o por otras faltas que han sido tomadas en cuenta al proponer la medida.

(d) El estatus laboral y de pago del miembro durante el período de notificación.

(e) Que la medida propuesta, de llevarse a cabo, no será efectiva antes de que transcurran 30 días desde la fecha en que la notificación de propuesta es recibida por el miembro.

(f) Que el miembro cuenta con diez días a partir de la fecha en que recibió la notificación para examinar, en la Unidad de Medidas Adversas, las pruebas que sustenten la medida propuesta y para presentar su respuesta al Vicepresidente de Recursos Humanos verbalmente y/o por escrito.

(g) Que al miembro se le concederá la cantidad de horas de permiso administrativo solicitadas, siempre que el miembro estuviese programado para trabajar, a fin de revisar el material en que se fundamenta la propuesta de medida adversa, obtener declaraciones juradas u otras evidencias, y para preparar y presentar su respuesta.

(h) Una vez solicitado por escrito y conforme a la Ley Orgánica, Reglamentos y este convenio colectivo que rigen el suministro de información, la ACP le proporcionará información al RE o al miembro. Cuando dicha solicitud de información se hace en una manera oportuna, el RE o el miembro solicitará por escrito una prórroga de tiempo y proporcionará una copia de la solicitud a los empleados correspondientes de la administración conforme al procedimiento de casos de quejas. Cualquier prórroga de tiempo que se conceda será por igual tiempo al que le tome al Empleador tramitar la solicitud.

(i) Que se dará plena consideración a cualquier respuesta que presente el miembro y su representante.

(2) Situación del miembro. Durante la Notificación de una Propuesta de Medida Adversa.

Al miembro se le mantendrá en servicio activo durante el tiempo comprendido entre la propuesta de medida adversa y la fecha en que la misma se haga efectiva.

(3) Notificación de Decisión de Medida Adversa.

La notificación de la decisión de medida adversa será entregada al miembro en un término no menor a treinta (30) días antes de la fecha efectiva de la suspensión.

(a) La decisión sobre la medida propuesta será expedida después de la respuesta del miembro si éste la presenta dentro del plazo estipulado, o después de cumplirse el plazo para responder a la propuesta si el miembro no presentó su respuesta. Una vez que el miembro haya presentado sus descargos escritos y/o orales [sic] ante la administración, esta tendrá un plazo de treinta (30) días calendarios para emitir su decisión de medida adversa. El RE y el miembro darán acuse de recibo de esta notificación en la fecha en que les fuera entregada.

Una vez se complete un plazo de treinta (30) días calendarios, contados a partir de la fecha en que el miembro presentó sus descargos escritos y/o (sic) orales ante la administración, y no exista notificación de la decisión de medida adversa al miembro, caducará la potestad de la Administración de disciplinar al miembro con una medida adversa o acción disciplinaria, archivándose definitivamente el proceso disciplinario sin ninguna consecuencia o perjuicio para el miembro.

(b) La notificación de decisión se hará por escrito e incluirá lo siguiente:

1. Un resumen de los argumentos que el miembro, su representante o ambos presentaron en la respuesta oral y/o escrita o en ambas, para defenderse de los cargos formulados en la propuesta de medida adversa;

2. Una declaración en donde se demuestre que se ha dado plena consideración a todos los hechos presentados, incluyendo la respuesta del miembro y las pruebas correspondientes;

3. La decisión misma y las razones en las que se fundamenta;

4. La fecha efectiva de la medida;

5. Una declaración de que el miembro podrá apelar la medida adversa ante el Administrador dentro de los 20 días a partir de la fecha efectiva de la medida, según lo establecido en el capítulo de apelaciones de este convenio colectivo.

6. Queda convenido que la medida adversa se suspenderá, si el RE y/o el miembro que ha interpuesto la queja así lo ha solicitado durante el proceso, pendiente de la resolución final de la queja mediante laudo arbitral o por el fallo de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia si el recurso es presentado en virtud de lo establecido en el Artículo 107 de la Ley.

SECCIÓN 8.04 DESIGNACIÓN DELREPRESENTANTE DEL RE

(a) Cuando un miembro ha designado formalmente un representante del RE para que lo represente en el proceso de medida adversa, según este artículo, el miembro o su representante del RE podrán responder en determinada etapa de este proceso.

(b) Cuando el RE ha designado para representar a un miembro se utilizará un formulario creado para este propósito que será adherido a la notificación de la medida adversa propuesta.

SECCIÓN 8.05 DERECHO DE APELACIÓN O QUEJA Y SUSPENSIÓN DE LAS MEDIDAS ADVERSAS

1. DERECHO DE APELACIÓN O QUEJA

(a) El miembro en contra del cual se ha tomado una medida adversa tendrá el derecho de apelar o presentar una queja contra la decisión en un plazo de veinte (20) días calendario después de la fecha en que recibe la notificación de la decisión de la medida, utilizando el procedimiento negociado de tramitación de casos de quejas.

Se considera que se ejerce este derecho desde el momento en que el miembro presente oportunamente, por escrito, un caso de queja conforme al Artículo 9 de esta Convención. El derecho de apelación o queja y los límites de tiempo deberán definirse claramente en la decisión de medida adversa.

(b) Los laudos arbitrales podrán ser recurridos de acuerdo con lo establecido en el Artículo 107 de la Ley Orgánica.

2. SUSPENSIÓN DE MEDIDAS ADVERSAS

(a) Queda convenido que la medida adversa se suspenderá, si el RE y/o el miembro que ha interpuesto la queja así lo ha solicitado durante el proceso, pendiente de la resolución final de la queja mediante laudo arbitral o por el fallo de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia si el recurso es presentado en virtud de lo establecido en el Artículo 107 de la Ley.

(b) En aquellas circunstancias inusuales en las que el Empleador determine que el mantener al miembro en el lugar de trabajo durante este periodo puede constituir una amenaza para el miembro o para los demás, que puede resultar en la pérdida o daño a la propiedad del Empleador o que puede comprometer el interés legítimo del Empleador, el Empleador podrá elegir una de las siguientes alternativas o una combinación de ellas:

(1) Asignar al miembro a funciones donde no constituya una amenaza para la seguridad, la misión ni la propiedad del Empleador;

(2) Colocar al miembro en licencia con la totalidad de su salario por el tiempo necesario para hacer la acción efectiva.

(c) Los miembros en estado de gravidez solo podrán ser destituidos por causa justificada imputable al miembro, conforme al procedimiento contenido en esta Convención. El Empleador acatará íntegramente todas las condiciones especiales de trabajo de la mujer en estado de gravidez que sean establecidas por ley aplicable y lo establecido en los artículos 156(A) al 156(N) del Reglamento de Administración de Personal y en esta Convención.

PARTE B

MEDIO ALTERNATIVO AL PROCESO DE MEDIDAS ADVERSAS

SECCION 8.06 PROPÓSITO

Se establece el procedimiento siguiente para la aplicación de medidas adversas alternas. El mismo se adaptará a la Ley y los reglamentos y a esta convención. **SECCIÓN 8.07 MEDIO ALTERNATIVO AL PROCESO DE MEDIDAS ADVERSAS**

(a) Cuando se trate de suspensiones de quince (15) días calendario o más, el miembro solicitará la mediación en su respuesta escrita o verbal al Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos (RH) dentro de un plazo no mayor de cinco (5) días después de la fecha

en que acuse recibo de la propuesta. Una vez que el miembro solicita la mediación, RH solicitará a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) la intervención de un mediador. RH solicitará a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) que, designe al mediador, en un término no mayor de tres días (3) días calendario.

(b) Las partes se deberán reunir dentro de un plazo no mayor de cinco (5) días calendario a partir del momento en que la JRL designe al mediador y éste se encuentre debidamente notificado. Solo se permitirá el aplazamiento de la reunión por una sola vez a cada parte debidamente justificado, extendiéndose por cinco (5) días calendario en cada caso, siendo que dicha reunión se podrá extender por un máximo de seis (6) días calendario a menos que durante ese período las partes no se pudieran reunir, caso en el cual se prorrogará el plazo hasta por siete (7) días calendario.

(c) Durante el proceso de mediación, la Administración hará un ofrecimiento que beneficie a la ACP y al miembro incluyendo la posibilidad de aplicar una sanción alternativa. Dicho ofrecimiento deberá constar por escrito y contener una cláusula indicando que el miembro no procederá con una queja por este mismo asunto, de ser aceptado el ofrecimiento. El ofrecimiento aceptado conforme a este procedimiento reemplaza las decisiones, concluyen el proceso de medidas adversas.

(d) Será de carácter reservado la participación de las personas en el proceso de mediación, incluyendo sus testimonios. Todo lo pertinente a las propuestas y discusiones ocurridas durante el proceso alternativo no podrán ser divulgadas a personas ajenas al proceso, ni podrán ser utilizadas al continuar con el trámite de la queja de no llegarse a aceptar el ofrecimiento en la mediación.

(e) UCOC NO ESTÁ DE ACUERDO CON ESTE LITERAL. ~~El ofrecimiento aceptado en un caso determinado no sentará precedente para casos posteriores.~~ (sic)

(f) En el caso de que el miembro no acepte el ofrecimiento dentro del proceso de mediación, RH emitirá su decisión y a partir de ese momento se continuará con el trámite formal señalado para los casos de medidas adversas, tal como se establece en este Artículo y los reglamentos y esta convención colectiva.

(g) El miembro tendrá derecho a ser representado y asistido por el representante exclusivo o un abago (sic) asignado por el RE durante el proceso de mediación.

(h) UCOC no está de acuerdo con este literal. (f.786)

SECCIÓN 8.11 PROCESO DE MEDIACIÓN

(a) A partir del momento en que la JRL reciba el expediente del caso y la solicitud de intervención de un mediador, designará a un mediador, de acuerdo a los términos aquí establecidos.

(b) El mediador deberá reunir a las partes en una sesión mediadora, dentro de un plazo no mayor de cinco (5) días calendario a partir del momento en que recibió la designación para el caso. Sólo se permitirá el aplazamiento de la reunión por un máximo de tres (3) veces a cada parte debidamente justificadas, extendiéndose por tres (3) días calendario en cada caso, siendo que dicha reunión se podrá extender por un máximo de seis (6) días calendario, a menos que durante ese periodo las partes no se pudieran reunir, caso en el cual

se prorrogará el plazo hasta por cinco (5) días calendario. De no cumplir con estos plazos de tiempo, se retomará el proceso contemplado en este Artículo en materia de medidas adversas.

(c) La mediación se llevará a cabo con la presencia del miembro y su representante sindical o el abogado asignado por el RE, en caso de tenerlo, y el representante de la Administración.

(d) La sesión de mediación deberá concluir dentro de un plazo de tres (3) días laborables, a menos que las partes acuerden un plazo mayor para definir la situación.

(e) Si el miembro acepta el ofrecimiento, se confeccionará un documento el cual contendrá todos los detalles pertinentes y será firmado por el miembro y la ACP. El documento suscrito establecerá que el asunto queda resuelto en su totalidad.

(f) UCOC no está de acuerdo con este literal.

8.1. POSICIÓN DE UCOC.

El representante exclusivo sustentó su posición en que el propósito de las medidas adversas debe ser promover los mejores intereses de la ACP mediante la observancia de estándares razonables de buena conducta que busquen corregir un comportamiento y no castigar al miembro; que las disposiciones de este artículo serán los únicos medios que el empleador podrá usar para disciplinar, sancionar o corregir a un miembro por violar cualquiera de las disposiciones de la ley o sus reglamentos, concernientes a las reglas de seguridad de la navegación, o por cualesquiera otros asuntos que surjan de, o relacionados con el empleo del miembro; que los representantes de la administración tienen la responsabilidad de establecer y mantener un ambiente de trabajo que sea conducente a la buena conducta; que al determinar la medida adversa es necesaria, ésta se aplicará de acuerdo con las disposiciones de este artículo y de conformidad con el estándar de causa justificada tal cual se define en este artículo. Que es necesario desarrollar un glosario de términos particulares y especializados que requieren cierta explicación, y de uso frecuente en la aplicación de medidas adversas, para evitar ambigüedades en la aplicación de las mismas y en la tramitación de quejas en contra de las decisiones sancionadoras.

En cuanto a la sección 8.02 acápites a) y b) UCOC, es de la posición y así se contempla en su propuesta que existe una diferencia entre una investigación preliminar y una entrevista predisciplinaria, por lo tanto, la Administración tiene el deber y la obligación de garantizar una investigación preliminar, exhaustiva e imparcial, antes de realizar una entrevista predisciplinaria de darse ésta; que en aras de garantizar derechos fundamentales de los miembros, se realizará una investigación preliminar previa a la entrevista predisciplinaria, aquella debe realizarse de conformidad a los parámetros planteados en la propuesta de UCOC; que la propuesta de UCOC es un asunto negociable de conformidad al artículo 102 de la Ley orgánica por ser una condición de empleo que afecta a los miembros y que además no es un asunto de clasificación de puestos ni está expresamente excluido de la Ley, o porque sea una consecuencia de esta (cfr f.748)

Respecto a la sección 8.02 A.2. Entrevista investigativa, UCOC mantiene la siguiente posición:

Que existe el deber y la obligación de la administración de garantizar una investigación preliminar, exhaustiva e imparcial, implica el cumplimiento de formalidades que deben estar previamente establecidas a fin de

garantizarles a los miembros garantías fundamentales y que el objetivo de la misma sea encontrar la verdad de los hechos, y por lo tanto como garantías mínimas, la investigación preliminar debe realizarse dentro de los parámetros de la propuesta de UCOC; que la propuesta de la UCOC es un asunto negociable de conformidad al numeral 2 del artículo 102 por ser una condición de empleo que afecta a los miembros y que además no es un asunto relacionado con la clasificación de puesto ni está expresamente excluido de la Ley, y que el asunto propuesto ya es un tema negociado previamente en el convenio colectivo vigente. (cfr.749)

En cuanto a la sección 8.02. A.3 análisis de la información recabada, es la posición de UCOC que para garantizar que una investigación sea exhaustiva e imparcial, la investigación preliminar de la fase investigativa concluirá luego de realizadas todas las entrevistas investigativas de los testigos y miembros involucrados y de la evaluación de todas las evidencias obtenidas, incluyendo entre otras, declaraciones, fotos, mapas descripciones, videos, entrevistas etc., y que solo después de demostrada la posible responsabilidad por los hechos investigados, se podrá considerar realizar las entrevistas predisciplinarias.

En la Sección 8.02.B entrevista predisciplinaria, la posición de UCOC es que en aras de garantizar una investigación exhaustiva e imparcial debe establecerse cuándo se podrá realizar una entrevista predisciplinaria y que, de realizarse, cuál es el procedimiento que se debe seguir para realizarla.

En la sección 8.03, la posición de UCOC es que sea en la sección 23.11 del artículo 23 en la que se debe desarrollar y establecer las formalidades de entrega de originales y copias de las notificaciones de las propuestas y de las decisiones adversas.

Para la sección 8.03. A Notificación de propuesta de medida adversa, la posición de UCOC es que se establezca que solo cuando la administración demuestre, luego de una investigación objetiva y exhaustiva, la existencia de méritos suficientes que vinculen al miembro con los hechos que se investiguen es que se podrá proponer una medida adversa, tomando en consideración que el objetivo es corregir un comportamiento y que la sanción dependerá de la supuesta falta y que ante la ausencia de actividad administrativa el periodo de prescripción de cualquier sanción debe ser de ciento ochenta (180) días. (f.752 ss.)

En esta sección 8.03 b (1) notificación de propuesta de medidas adversas, la posición de la UCOC es que se debe reconocer y establecer el derecho de los miembros de ser notificados por escrito de toda propuesta de medida adversa en su contra y el contenido de dicha notificación debe contener lo que se indica en la propuesta de UCOC en aras de garantizar al trabajador derechos fundamentales proporcionándole toda información pertinente al hecho por el cual se le propone la sanción.

En la sección 8.03 b (2) situación del miembro durante la notificación de una medida adversa el RE, es de la posición que al miembro al cual se le propone una medida adversa debe mantenerse en servicio activo mientras no se haga efectiva la medida adversa en su contra para evitar la doble sanción por el mismo hecho, o sea sancionado antes de una decisión sobre la necesidad de la aplicación de una medida adversa.

En la sección 8.04 designación del Representante del RE, UCOC la posición que tanto el miembro como sus representantes sindicales designado podrá responder en las diferentes etapas del procedimiento para la aplicación de una medida adversa y que la designación de su representante sindical debe hacerse por escrito.

En la sección 8.05.1. **derecho de apelación o queja**, el RE sostuvo que debe quedar claramente establecido el derecho del miembro de apelar o presentar una queja en contra de la decisión de la Administración de sancionar con una medida adversa, los términos para ejercer este derecho, la obligación de la Administración de informar de dicho derecho en la decisión de sancionar como una medida adversa y del término para ejercerlo, además del reconocimiento del derecho a recurrir los laudos arbitrales en su contra. (cfr.754)

Sección. 8.05.2. **suspensión de las medidas adversas**, la posición de UCOC es que se debe establecer la suspensión del efecto de la decisión de una medida adversa hasta que se ha agotado todo el procedimiento negociado de tramitación de quejas por razón del daño colateral de una sanción, aun cuando ésta haya sido revocada por la autoridad competente y que las circunstancias bajo las cuales la administración puede asignar a miembros fuera de sus funciones permanentes deben estar debidamente definidas para evitar abusos de la discrecionalidad de las condiciones bajo las cuales la administración puede hacerlo en detrimento de los miembros. Así como cuáles son las opciones de asignaciones cuando se determine la existencia de alguna de las circunstancias deben quedar definidas para evitar abuso de los derechos de los miembros y que el (sic) los casos de estado de gravidez de algún miembro, debe reconocerles la protección que del estado le ofrece no solo a la futura madre y a la prole por nacer. Por lo anterior, la UCOC considera que debería acogerse su propuesta. (f.755)

Respecto a la sección 8.06 b propósito, UCOC expresó que su aspiración es que se establezca un procedimiento alterno al proceso de medidas adversas, el cual debe ajustarse a la ley, a los reglamentos y a la convención colectiva.

En la sección 8.07 medio alternativo al proceso de medidas adversas, en este punto UCOC aspira a que la administración proceda dentro de los términos y condiciones pactadas con el proceso de mediación cuando así lo solicita un miembro al cual se le propone cualquier sanción de medida adversa y que este proceso alterno se lleve a cabo según lo plasma en su propuesta. Adicionalmente, la UCOC propone que las partes no podrán oponerse a participar en la mediación por motivo alguno y que todas las posibles causales de una sanción de medidas adversas sean objeto de una mediación si así lo solicita el miembro o el representante exclusivo o el abogado designado por éste. (f.756)

Sección 8.08 Proceso de mediación:

En este punto el RE procura que el proceso de mediación se realice de la manera más expedita, sin dilación alguna, cumpliendo con los plazos propuestos y que, de llegarse a un acuerdo, éste deberá tener los detalles pertinentes del acuerdo y deberá ser firmado sin dilación por las partes. (f.757)

8.2. POSICIÓN DE LA ACP.

La última mejor oferta de la ACP relacionada con este Artículo es como sigue:

"ARTÍCULO 8
MEDIDAS ADVERSAS

PARTE A

SECCIÓN 8.01. POLÍTICA

(a) Generalidades. Una medida adversa tiene como propósito promover la eficiencia de la administración mediante la observancia de normas

razonables de eficiencia y buena conducta. Estas se clasifican según lo establecido en el artículo 162 del Reglamento de Administración de Personal (RAP). La medida adversa será regida por los procedimientos establecidos en el Capítulo 930 del Manual de Personal de la ACP y este artículo.

(b) Lista de Faltas y Sanciones. La administración aplicará la lista de faltas y sanciones del Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá. Se entiende, sin embargo, que la lista de faltas y sanciones es solo una guía para la administración y no es una lista exhaustiva de las faltas y sanciones, ni tampoco constituye un acuerdo contractual sobre las sanciones. Cualquier revisión a la lista de faltas y sanciones del Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá se puede implementar solo en conformidad con lo establecido en el numeral 8 del Artículo 97 de la Ley Orgánica.

SECCIÓN 8.02. REQUISITOS.

Las medidas adversas se administrarán de la siguiente manera:

(a) En la etapa de la propuesta se adjuntará copia del material que sustenta la misma.

(b) La información médica que no pueda divulgarse a un trabajador, a su RE o a su médico no podrá ser usada para sustentar las razones de la medida adversa propuesta.

(c) En la notificación de medida adversa, se le comunicará al trabajador que su derecho para objetar se rige exclusivamente por el procedimiento negociado de tramitación de quejas de esta Convención.

(d) Cuando un trabajador, de manera comprobada, se ausenta del empleo por encontrarse detenido a órdenes de una autoridad y se haya cumplido con el procedimiento establecido en esta convención colectiva para dar aviso de la ausencia por esta causa, el trabajador será anotado en licencia sin sueldo. Igualmente será puesto en licencia sin sueldo cuando la autoridad competente del Ministerio Público o del Órgano Judicial solicite la separación del empleado del puesto de trabajo como medida preventiva. No obstante, se puede destituir al empleado por ausencias excesivas sin permiso, cuando el periodo de ausencia se extienda por más de cinco (5) días laborables consecutivos después de los tres (3) meses de licencia sin sueldo. Al regresar el trabajador a su puesto de trabajo, dentro del período establecido en este literal, deberá presentar a su supervisor el documento idóneo que autoriza su libertad. En caso de que el trabajador haya sido encontrado culpable, y sea dejado en libertad en el periodo que estipula este literal, la ausencia se considerará no autorizada dando lugar al proceso disciplinario.

SECCIÓN 8.03. ENTREGA DE CARTAS DE MEDIDAS ADVERSAS.

(a) Los avisos de propuestas y de decisiones de medidas adversas serán entregados en sobres sellados por representantes de la administración a los trabajadores. De no poder ubicarse al trabajador, la documentación será entregada a su representante sindical designado. El trabajador o su representante, al recibir la documentación arriba descrita, verificarán su contenido y acusará recibo, por escrito, de su contenido, en presencia de la persona que le entregó el sobre. La copia en la que el trabajador acuse recibo deberá colocarse en un sobre, el cual se sellará para su entrega al representante correspondiente de la administración de la ACP.

(b) Si un trabajador o su representante se rehúsa a recibir o a acusar recibo de dichas medidas o avisos, el representante de la administración que entrega la carta hará una anotación al respecto, firmará y fechará la copia de acuse de recibo. Esta última fecha determinará el inicio del cómputo de las etapas siguientes.

(c) Una copia adicional de los avisos de propuestas y decisiones de medidas adversas se adjuntará a la copia del trabajador, la que podrá proporcionársele al RE si el trabajador así lo desea.

SECCIÓN 8.04. DESIGNACIÓN DEL REPRESENTANTE DEL RE.

(a) Cuando un trabajador ha designado formalmente a un representante del RE para que lo represente en el proceso de medida adversa, según este artículo, el trabajador o su representante del RE podrán responder en determinada etapa de este proceso. Sin embargo, solo se admitirá una respuesta por escrito y/o una respuesta verbal.

(b) Cuando el RE ha sido designado para representar a un trabajador, el trabajador proporcionará oportunamente una certificación firmada documentando dicha designación. Un formulario creado para este propósito será adherido a la notificación de la medida adversa propuesta. La declaración podrá ser presentada por el trabajador directamente al representante competente de la ACP, o por intermedio del representante del RE designado.

SECCIÓN 8.05. DERECHO DE APELACIÓN O QUEJA.

(a) El trabajador en contra del cual se ha tomado una medida adversa tendrá el derecho de apelar o presentar una queja ante el Subadministrador contra la decisión en un plazo de veinte (20) días calendario después de la fecha en que se hizo efectiva la medida, utilizando el procedimiento negociado de tramitación de casos de quejas. Se considera que se ejerce este derecho desde el momento en que el trabajador presente oportunamente, por escrito, un caso de queja conforme al Artículo 9 de esta Convención. El derecho de apelación o queja y los límites de tiempo deberán definirse claramente en la decisión de medida adversa.

(b) Los laudos arbitrales podrán ser recurridos de acuerdo con lo establecido en el Artículo 107 de la ley Orgánica.

Nota: Con respecto a la Sección 8.05. Suspensión de las Medidas Adversas, la ACP rechaza la propuesta de la UCOC.

PARTE B
MEDIO ALTERNATIVO AL PROCESO DE MEDIDAS ADVERSAS

SECCIÓN 8.06 PROPÓSITO

Se establece el procedimiento siguiente para la aplicación de medidas adversas alternas. El mismo se adaptará a la Ley y los reglamentos.

SECCIÓN 8.07. PROCEDIMIENTO DE MEDIO ALTERNATIVO.

(a) Cuando se trate de suspensiones de quince (15) días calendario o más, el trabajador podrá solicitar la mediación en su respuesta escrita o verbal al Vicepresidente de Capital Humano (CH), dentro de un plazo no mayor de cinco (5) días después de la fecha en que acuse recibo de la propuesta. De aceptar la mediación, CH solicitará a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) que, en la medida de lo posible, designe al mediador, en un término no mayor de tres (3) días calendario.

(b) Las partes se deberán reunir dentro de un plazo no mayor de cinco (5) días calendario a partir del momento en que la JRL designe al mediador y éste se encuentre debidamente notificado. Solo se le permitirá a cada parte el aplazar la reunión una sola vez tras la debida justificación, extendiéndose por tres (3) días calendario en cada caso. La extensión máxima para realizar la reunión, considerando lo anterior, será por un máximo de seis (6) días calendario, a menos que durante ese período las partes no se pudieran reunir, caso en el cual se prorrogará el plazo hasta por cinco (5) días calendario adicionales.

(c) El no ofrecimiento u otorgamiento de la mediación, por parte de la administración, no puede ser objeto de queja o apelación.

(d) Durante el proceso de mediación, la administración hará un ofrecimiento que beneficie a la ACP y al trabajador, incluyendo la posibilidad de aplicar una sanción alternativa. Dicho ofrecimiento deberá constar por escrito y contener una cláusula indicando que el trabajador no procederá con una queja por este mismo asunto, de ser aceptado el ofrecimiento. El ofrecimiento aceptado conforme a este procedimiento remplaza [sic] las decisiones, concluyen el proceso de medidas adversas y no pueden dar paso a una queja formal.

(e) Será de carácter reservado la participación de las personas en el proceso de mediación, incluyendo los testimonios que brinden. Todo lo pertinente a las propuestas y discusiones ocurridas durante el proceso alternativo no podrán ser divulgadas a personas ajenas al proceso, ni podrán ser utilizadas al continuar con el trámite de la queja de no llegarse a aceptar el ofrecimiento en la mediación. Se excluye de lo anterior las pruebas que cada parte posee.

(f) El ofrecimiento aceptado en un caso determinado no sentará precedente para casos posteriores.

(g) En el caso de que el trabajador no acepte el ofrecimiento dentro del proceso de mediación, CH emitirá su decisión y a partir de ese momento se continuará con el trámite formal señalado para los casos de medidas adversas, tal como se establece en este artículo y los reglamentos.

(h) Se excluyen del ofrecimiento del proceso alternativo, los incidentes relacionados con los numerales 5, huelga; 7, fraude, robo, hurto, intento de hurto o posesión no autorizada; 11, falsificación; 12c, violencia o desorden en el área de trabajo; 13, bebidas alcohólicas y drogas ilícitas; 14d, naves y vehículos de la Autoridad y 18k faltas contra la ética y otras conductas reprochables, contenidas en la Lista de Faltas y Sanciones de la Sección Quinta del Capítulo IX del RAP.

(i) El trabajador tendrá derecho a ser representado y asistido por el RE durante el proceso de mediación.

SECCIÓN 8.08. <u>PROCESO DE MEDIACIÓN</u>

(a) A partir del momento en que la JRL reciba el expediente del caso y la solicitud de intervención de un mediador, designará a un mediador de acuerdo a los términos aquí establecidos.

(b El mediador deberá reunir a las partes en una sesión mediadora, dentro de un plazo no mayor de cinco (5) días calendario a partir del momento en que recibió la designación para el caso. Solo se permitirá el aplazamiento de la reunión por una sola vez a cada parte, con la presentación de la debida justificación, extendiéndose por tres (3) días calendario en cada caso, siendo que dicha reunión se podrá extender por un máximo de seis (6) días calendario, a menos que durante ese periodo las partes no se pudieran

reunir, caso en el cual se prorrogará el plazo hasta por cinco (5) días calendario. De no cumplir con estos plazos de tiempo, se retomará el proceso contemplado en este Artículo, en materia de medidas adversas.

(c) La mediación se llevará a cabo con la presencia del trabajador y su representante sindical, en caso de tenerlo, y el representante de la Administración.

(d) La sesión de mediación deberá concluir dentro de un plazo de dos (2) días laborables, a menos que las partes acuerden un plazo mayor para definir la situación.

(e) Si el trabajador acepta el ofrecimiento, se confeccionará un documento el cual contendrá todos los detalles pertinentes y será firmado por el trabajador y la ACP. El documento suscrito establecerá que el asunto queda resuelto en su totalidad y que no procederá la presentación de una queja por ese mismo asunto. Tampoco procederá la presentación de una queja si el trabajador incumple las condiciones establecidas en dicho documento y se ejecuta la sanción contemplada en el mismo.

(f) Si durante la vigencia del documento suscrito se viola cualquiera de las condiciones del mismo, la medida en suspenso se hará efectiva, en cuyo caso no se podrá apelar o presentar una queja en contra de la medida."

Respecto a este artículo la ACP motivó su posición en las consideraciones que a continuación se sintetizan:

La ACP manifestó que no están claras las pretensiones de la UCOC, siendo que los textos contrapropuestos por la ACP el 18 de mayo y el 28 de julio de 2021 y por la UCOC del 15 de mayo de 2021 eran idénticos a la convención colectiva vigente en las secciones 8.11, 8.12 (a), 8.12 (b), 8.12 (d), 8.12 (e), 8.12 (f), 8.12 (g), 8.12 (i); 8.13 (a), 8.13 (b), 8.13 (c), 8.13 (d) y 8.13 (f). La única diferencia es que la UCOC reemplazó la palabra trabajador por miembro y la numeración cambió en la contrapropuesta #2 de la ACP y UCOC, iniciando con 8.06 en vez de 8.11 de la convención colectiva. La UCOC eliminó los literales 8.12 (c) y (h) lo que generó que el resto de los literales discreparan en la numeración. Sin embargo, en su contrapropuesta #2 de 23 de noviembre de 2022 la UCOC varió su contrapropuesta introduciendo la obligatoriedad de solicitar mediación y cambia términos, lo cual pudiera percibirse como una estrategia para distanciar las propuestas en un intento por demostrar que las secciones contrapropuestas estaban distanciadas y eventualmente declararlas estancadas.

La ACP rechazó la sustitución de los términos "trabajador" y "empleado" por el término "miembro" introducido por la UCOC en este artículo ya que, en su propuesta original, seguidamente la ACP se refiere una vez más a la aspiración de UCOC respecto a la expresión **"miembro cotizante" lo cual considera contrario al artículo 95 de la Ley Orgánica.**

En otro orden de cosas, la ACP manifestó que UCOC también limita la aplicabilidad del proceso siendo que su contrapropuesta #2 indica que "las disposiciones del artículo 7 y 8 serán los únicos medios que el empleador podrá utilizar para corregir por violar cualquier disposición de la Ley o sus reglamentos, concerniente a las reglas de seguridad de la navegación...". Lo anterior se percibe como que los capitanes de remolcador no podrán ser sancionados por incumplir las normas de desempeño, conducta o ética lo cual es rechazado por la ACP, por ser contrario a la normativa del régimen laboral especial.

Específicamente en cuanto a las secciones que UCOC presenta como estancadas en este artículo, la ACP entre otras cosas indicó lo siguiente:

SECCIÓN 8.01. <u>POLÍTICA (ACP) y GENERALIDADES Y DEFINICIONES</u>

El RE señala que el asunto objeto de estancamiento es el propósito de las medidas adversas y propone que el propósito es "promover los mejores intereses de la Autoridad del Canal mediante la observancia de estándares razonables de buena conducta". Esta cláusula propuesta por la UCOC es contraria a lo que establece el artículo 89 de la Ley Orgánica que señala que se puede aplicar disciplina por problemas de conducta o problemas de desempeño. A continuación hizo cita del mencionado artículo de la Ley, y agregó que lo propuesto por la UCOC de igual manera es contrario a lo que indica el Reglamento de Administración de Personal (RAP) en su artículo 157, el cual señala la observancia de normas razonables de eficiencia y de buena conducta; y que considera también que las medidas adversas deben ser regidas por los procedimientos establecidos en el Capítulo 930 del Manual de Personal de la ACP y las disposiciones del artículo 8 de la Convención Colectiva, lo cual se constituye en la base para el proceso de medidas adversas que es utilizado a lo largo de la empresa, contrario a lo que solicita la UCOC en donde su propuesta pretende limitar la aplicabilidad del proceso solo a los artículos 7 y 8 propuestos para su convención colectiva, siendo que su propuesta indica que "las disposiciones del artículo 7 y 8 serán los únicos medios que el empleador podrá utilizar para corregir por violar cualquier disposición de la Ley o sus reglamentos, concerniente a las reglas de seguridad de la navegación...". Que ello se percibe como que los miembros de la UCOC solo pueden ser sancionados por incumplir las normas de navegación y no así por problemas de desempeño, conducta o ética. Además, la UCOC desconoce el uso de la lista de faltas y sanciones del Capítulo IX del RAP, el cual es una guía para la administración y no se considera una lista exhaustiva de la lista de faltas y sanciones.

En otro orden de cosas, la ACP señaló que no ve la necesidad de hacer referencia a un asunto que ya está normado y que no afecta las condiciones de empleo de los trabajadores de la unidad negociadora. Seguidamente mencionó el fallo de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, de 24 de junio de 2020, se indica que no es dable incluir temas en las convenciones colectivas, ya existentes en la normativa de la ACP.

SECCIÓN 8.02. <u>FASE INVESTIGATIVA Y ENTREVISTA PREDISCIPLINARIA</u>, respecto al literal 8.02 (A), Fase Investigativa y sus literales y numerales, la ACP rechazó la contrapropuesta #2 de la UCOC de que la investigación se enmarque en lo establecido en la convención colectiva, con la participación del sindicato en la investigación, ya que crea figuras, términos y conceptos como parte del procedimiento que no existe en el Reglamento de Administración de Personal (RAP).

Agregó que la propuesta de la UCOC del 7 de octubre de 2019 y la contrapropuesta #2 con fecha de 23 de noviembre de 2022, **incorporan en sus textos las Guías Generales para el Debido Proceso con varias modificaciones y ajustes a conveniencia de la UCOC**, haciendo obligantes las acciones y actuaciones para el supervisor y permisivas para el RE. Que las Guías Generales para el Debido Proceso fueron elaboradas en su momento por la administración con el propósito de que los supervisores tuviesen una referencia o guía al momento de aplicar disciplina en su área y nunca fue la intención de incluir esas guías en las convenciones colectivas, ya que la aplicación de la disciplina es un derecho de la Administración constituido en el numeral 2 del artículo 100 de la Ley Orgánica.

En este artículo una vez más la ACP se refirió a que declaró no negociable el reemplazo del término trabajador por el término miembro en esta sección,

ya que riñe con el artículo 95 de la ley orgánica y se reiteró en sus comentarios sobre aspectos procedimentales, en torno a este punto que es común a varios artículos del convenio debe expresar la Junta que es un punto que fue absuelto en la parte inicial de esta Resolución.

Respecto al literal 8.02 (A) (2) la ACP manifestó que rechazó lo propuesto por UCOC, ya que incorpora en su contrapropuesta #2 conceptos y actos obligantes que debe realizar un supervisor, quien al no cumplirlas puede llevar a la nulidad del proceso, lo cual es contrario a la normativa de la ACP, considerando que es un proceso administrativo que realiza el supervisor en la etapa de investigación y en la que se debe agotar todos los esfuerzos necesarios a fin de recopilar toda la información relacionada al evento, para asegurar que la investigación sea exhaustiva. Contrario a lo contrapropuesto por la UCOC en donde con frases y conceptos como "obtendrá declaraciones escritas de los involucrados y testigos, con relación a lo ocurrido, escuchado o visto...", hace obligante la obtención de una declaración escrita, cuando un supervisor tiene la opción de entrevistar a los involucrados y testigos o tener suficiente evidencia en un caso en el que no requiera de una declaración escrita.

En el **literal 8.02 (A) (2) Entrevista Investigativa,** según la ACP la UCOC omitió que el supervisor puede entrevistar a personas relacionadas con el ambiente o área donde ocurrieron los hechos y limita a que las entrevistas sean realizadas únicamente a las personas referentes y a los testigos directos, sin considerar que en algunas investigaciones el testigo puede convertirse en el sujeto de la investigación o ser participe del hecho.

Que UCOC contrapropone en el literal 8.02 (A) (2) (6) que el miembro "debe" ser representado en cualquier entrevista investigativa y el no cumplimiento de esta condición será causal, sin excepción, para la suspensión de la entrevista hasta que el derecho del trabajador sea restablecido, lo cual riñe con el derecho del trabajador plasmado en el numeral 4 del artículo 95 de la Ley Orgánica, que establece el derecho del trabajador a solicitar asistencia del representante exclusivo correspondiente, en cualquier investigación llevada a cabo por un representante de la Autoridad, cuando el trabajador razonablemente estime pueda resultar en una acción disciplinaria en contra.

Agregó la ACP que conceptos como lo sugerido por la UCOC en esta sección están al margen de la Ley y no pueden ser considerados por la ACP, ya que en cumplimiento del "Derecho Weingarten", mientras no se anticipe que la persona entrevistada podría ser sancionada a raíz del evento, se trata de una entrevista investigativa que no requiere brindar el derecho a representación. Que, si en algún momento de la entrevista el supervisor anticipa que el entrevistado pudiera recibir o ser acreedor a una sanción por motivo del evento, o si el trabajador solicita ser representado, se suspenderá la entrevista para darle la oportunidad de obtener la representación solicitada.

En el **literal 8.02 (A) (2) (7) la UCOC** contrapropuso que la entrevista investigativa puede ser grabada por mutuo consentimiento de las partes y si fue grabada y el miembro posteriormente solicita una copia, esta debe proporcionársele, sin editar, como parte de las pruebas con las que se le confrontará durante la entrevista predisciplinaria, en caso de efectuarse esta. La posición de la ACP es que la entrega de la copia de la grabación se le proporcionará como parte de la documentación que sustenta una medida disciplinaria de iniciarse alguna. La misma no se entrega al momento de la entrevista predisciplinaria como lo plantea la UCOC en su contrapropuesta.

Con relación al **literal 8.02 (A) (3), Análisis de la Información Recabada** manifiesta la ACP que UCOC omitió indicar que el supervisor puede volver a entrevistar a las personas que considere necesario o entrevistar nuevos testigos que hayan surgido como parte de la investigación antes de proceder a una entrevista predisciplinaria.

En el **literal 8.02 (B), Entrevista Predisciplinaria,** la UCOC señaló en su contrapropuesta que solo puede darse una entrevista predisciplinaria cuando se haya agotado la fase investigativa, lo cual fue rechazado por la ACP por ser inexacto, siendo que puede darse un incidente o hecho en el que las pruebas son tan evidentes y claras que un supervisor puede avisar de una entrevista predisciplinaria sin requerir realizar una entrevista o fase investigativa.

En el **literal 8.02 (B) (2), Entrevista Predisciplinaria,** la UCOC contrapropuso que la Administración notifique a UCOC de manera simultánea con la citación del miembro, lo cual riñe con el derecho del trabajador plasmado en el numeral 4 del artículo 95 de la Ley Orgánica, antes transcrito, ya que el trabajador puede solicitar, si así lo desea o considera conveniente, la asistencia del RE.

En cuanto al **literal 8.02(B) (3), Entrevista Predisciplinaria**, la ACP señaló que la contrapropuesta #2 de la UCOC desatiende el principio de que la disciplina debe ser aplicada en forma oportuna al proponer, sin razón o excusa alguna, que se puede postergar una entrevista. En cuanto a la entrega de la evidencia, la ACP considera que al estar en una etapa en la que no se ha determinado la aplicación de una sanción, no es necesario la entrega de la evidencia, siendo que al momento no se ha determinado la sanción a aplicar y se pudiese incluso determinar cancelar el proceso.

Es importante indicar que en esta etapa del proceso el trabajador debe ser confrontado con todos los elementos recabados durante la investigación y solo se pueden utilizar en la formulación de la acción propuesta aquellos elementos que fueron agotados durante la entrevista. De igual manera, en el literal 8.02(B) (4), la UCOC contrapropuso que el desistimiento a ser representado por el RE por parte del trabajador, debe estar por escrito y que, aunque el trabajador desista, el RE puede estar presente en la entrevista. Como señalamos anteriormente, estas pretensiones de la UCOC son violatorias de la Ley. La ACP señaló que el proceso disciplinario es individual, por lo que no corresponde lo contrapropuesto por la UCOC.

La ACP agrega a sus consideraciones que en el **literal 8.02(B) (5)**, la UCOC contrapropuso intervenir en el proceso, al proporcionar un relato sobre el incidente; en el literal 8.02 (B) (6) la UCOC contrapropuso que se le suministre copia de todas las pruebas al finalizar la entrevista predisciplinaria; y en el literal 8.02(B) (7) la UCOC contrapropuso establecer que la Autoridad solo puede utilizar pruebas que puedan divulgarse al trabajador, a su representante o a su médico designado. Que, todas las pretensiones de la UCOC antes mencionadas son contrarias al derecho del trabajador y al derecho de la administración consagrados en la Ley y en el RAP.

Adicionalmente, la ACP advirtió que en el literal 8.02(B) (9), la UCOC contrapropuso que ningún trabajador será sujeto a acción disciplinaria más de una vez, por el mismo incidente, acto, infracción u omisión, lo cual es contrario a lo establecido en el artículo 161 del RAP que señala que la amonestación verbal no puede ser apelada y puede ser sustituida posteriormente por una acción disciplinaria formal, como se señala a continuación

SECCIÓN 8.03. NOTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA DE MEDIDA ADVERSA, NOTIFICACIÓN Y DECISIÓN DE LAS MEDIDAS ADVERSAS Y OTROS ASUNTOS DE PROCEDIMIENTO (UCOC)

Con respecto al literal 8.03 (A), Notificación de la Propuesta de Medida Adversa, la ACP señaló que en la contrapropuesta #2 presentada por la UCOC se indica que una vez se complete el plazo de ciento ochenta (180) días calendario, contados a partir de que se dio el incidente y no exista notificación de la propuesta de medida adversa al trabajador, **caducará la potestad de la administración de proponer al trabajador una medida adversa,** archivándose el proceso disciplinario sin ninguna consecuencia o perjuicio para el trabajador. La contrapropuesta de la UCOC en esta sección va más allá del marco normativo establecido en el numeral 2 del artículo 100 de la LO y del capítulo IX del RAP y busca que la ACP renuncie a su derecho, ya que no se podría disciplinar a los trabajadores de la unidad negociadora si no se cumple con el periodo establecido por la UCOC, sin tomar en consideración que pueden darse circunstancias por las cuales el supervisor se entere del incidente pasados los 180 días; como por ejemplo los casos que son reportados a la oficina del Fiscalizador General.

En caso de alguna desviación en su aplicación, lo que corresponde es tomar las medidas correctivas para su fiel cumplimiento, pero el caso no se desecha ni mucho menos la ACP pierde el derecho de disciplinar.

En el **literal 8.03 B (3), Notificación de Decisión de Medida Adversa,** la UCOC en su contrapropuesta #2 establece un límite de treinta (30) días para que la administración emita una decisión de medida adversa, contados desde la fecha en que el trabajador presentó sus descargos a la propuesta y en caso de que no exista notificación de la decisión de medida adversa al miembro caducará el proceso. Adicionalmente, la contrapropuesta#2 de la UCOC para el literal 8.03 B (6) incluye que se suspenda la medida adversa, si el sindicato y/o el trabajador presenta una queja o proceso arbitral o si se encuentra pendiente de decisión de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia.

La posición de la ACP es que el RE en su contrapropuesta busca limitar el derecho de la administración contenido en el numeral 2 del artículo 100 antes transcrito y también invierte el proceso de arbitraje, ya que para que se pueda invocar el arbitraje por parte del RE tiene que existir una medida adversa en ejecución, adicionó que lo contrapropuesto por la UCOC al suspender los efectos de la medida recurrida, es contrario a lo que establece el artículo 166 del RAP. Más adelante señaló que si bien, la disciplina debe ser oportuna y se busca que el trabajador corrija su conducta, lo contrapropuesto por la UCOC podría dificultar el **desenvolvimiento del proceso, al incluir formalismos inexistentes y contrarios a la normativa.**

SECCIÓN 8.04. DESIGNACIÓN DEL REPRESENTANTE DEL RE, manifiesta la ACP que la contrapropuesta de la UCOC para esta sección es bastante similar a la contrapropuesta #2 de la ACP, sin embargo, la UCOC reemplazó el término trabajador en los literales a y b, por lo que la ACP declaró no negociable la contrapropuesta #2 de la UC0C.

SECCIÓN 8.05. DERECHO DE APELACIÓN O QUEJA Y SUSPENSIÓN DE LAS MEDIDAS ADVERSAS (UCOC), señala la ACP que las contrapropuestas #2 de las partes para el literal 8.05 (1) (a), Derecho de Apelación o Queja, es bastante similar, excepto que la UCOC reemplazó el término trabajador por miembro, lo cual fue declarado no negociable por la ACP.

Manifestó la ACP que, además, la UCOC plantea que se puede presentar una queja contra la decisión en un plazo de veinte (20) días calendario después de la fecha en que recibe la notificación de la decisión. Lo anterior es contrario a lo establecido en el artículo 166 del RAP, antes transcrito, para el manejo de las apelaciones por casos de medidas adversas, razón por la cual fue rechazado por la ACP y, por consiguiente, declarado no negociable.

Respecto al **literal 8.05 (1) (b)** es igual para ambas contrapropuestas.

Con respecto al **literal 8.05 (2),** Suspensión de las Medidas Adversas, la ACP considera que lo contrapropuesto por la UCOC es contrario a lo establecido en el artículo 166 del RAP, y por, consiguiente, no negociable.

En el **literal 8.05 (2) (b)** la posición de la ACP es que lo contrapropuesto por la UCOC es contrario a lo establecido en la nota 12 del artículo 167 del RAP, por consiguiente, se convierte en un tema no negociable. Que el empleado que no está en condición de desempeñar su trabajo de manera segura y eficiente puede ser separado provisionalmente con cargo a vacaciones por el resto del turno. Cuando la condición del empleado representa un peligro para él mismo o para otros o puede causar daños a la propiedad, el supervisor lo separará provisionalmente con cargo a vacaciones hasta recibir los resultados del examen médico correspondiente.

Además, la ACP manifestó que se puede destituir al empleado después de una prueba positiva por uso de drogas ilícitas si se niega a recibir consejo o si, después de haber ingresado a un tratamiento de rehabilitación o de haber completado el mismo, no se abstiene de usar drogas ilícitas. Dado que lo contrapropuesto por la UCOC en la sección 8.05 es contrario a la normativa del régimen laboral especial, incluyendo el reemplazo del término trabajador por miembro, la ACP declaró no negociable esta sección.

MEDIO ALTERNATIVO AL PROCESO DE MEDIDAS ADVERSAS SECCIÓN 8.06. PROPÓSITO El texto contrapropuesto por la ACP y por la UCOC para esta sección es bastante similar, excepto que la UCOC agregó "y esta convención", a lo cual la ACP no emitió comentarios.

SECCIÓN 8.7. MEDIO ALTERNATIVO AL PROCESO DE MEDIDAS ADVERSAS, literal 8.7 (a) Medio Alternativo al Proceso de Medidas Adversas, la ACP rechazó contrapropuesta de la UCOC por ser contraria a la LO y los reglamentos. UCOC contrapropone la obligatoriedad de que el miembro solicite la mediación, lo cual interfiere con el derecho del trabajador establecido en el numeral 5 del artículo 95 de la LO antes (transcrito a continuación) y con el Reglamento de Mediación de la JRL el cual establece que la solicitud de mediación de una de las partes debe ser aceptada por la otra; es decir, que la mediación no es obligatoria dentro del proceso de Medidas Adversas.

Que la UCOC en su contrapropuesta omitió el literal 8.7(c) de esta Sección contrapropuesto por la ACP en el que se indica que "el no ofrecimiento u otorgamiento de la mediación, por parte de la administración, no puede ser objeto de queja o apelación". Este señalamiento por parte de la ACP se considera necesario, siendo que el procedimiento alternativo para la aplicación de medidas adversas es un método alterno que puede o no conceder la ACP y no es una obligación que tiene la administración para con el trabajador.

Respecto a la última contrapropuesta de UCOC de este artículo, la ACP indicó que la UCOC omitió en su contrapropuesta **los literales 8.07 (e) y 8.07 (h)** y manifestó en su contrapropuesta #2 que no está de acuerdo con esos literales; en ese sentido, la ACP debe indicar que tal y como se

encuentra en la convención colectiva vigente de la UCOC y en sus dos contrapropuestas intercambiadas para el artículo 8, la ACP reitera que es su deseo **excluir del ofrecimiento del proceso alternativo**, los incidentes relacionados a las faltas más graves de la lista de faltas y sanciones como lo son: 5, huelga; 7, fraude, robo, hurto, intento de hurto o posesión no autorizada; 11, falsificación; 12c, violencia o desorden en el área de trabajo; 13, bebidas alcohólicas y drogas ilícitas; 14d, naves y vehículos de la Autoridad y 18K faltas contra la ética y otras conductas reprochables.

Dado que lo contrapropuesto por la UCOC en la sección 8.07 es contrario a la normativa del régimen laboral especial, incluyendo el reemplazo del término trabajador por miembro, la ACP declaró no negociable esta sección.

SECCIÓN 8.08. PROCESO DE MEDIACIÓN (Numerado erróneamente por la UCOC como 8.11) Las contrapropuestas de las partes para el literal 8.08 (a) es idéntico, por lo que debería sacarse del estancamiento y pasar a la nueva convención colectiva.

Las contrapropuestas de las partes para el literal 8.08 (b) es bastante similar, excepto que la UCOC contrapropuso que se den tres (3) aplazamientos de la reunión con el mediador, lo cual no fue aceptado por la ACP.

En el literal 8.08 (c) la UCOC introdujo el término miembro en vez de trabajador e incluyó "el abogado asignado por el RE".

En el literal 8.08 (d) la UCOC contrapropuso un plazo de tres (3) días para que la sesión de mediación concluya; y la ACP mantuvo el plazo de (2) días sin emitir comentarios al respecto.

En el literal 8.08 (e) la UCOC reemplazó el término trabajador por miembro lo cual fue rechazado por la ACP ya que riñe con la normativa. También eliminó "y que no procederá la presentación de una queja por ese mismo asunto. Tampoco procederá la presentación de una queja si el trabajador incumple las condiciones establecidas en dicho documento y se ejecuta la sanción contemplada en el mismo". La ACP solicitó a la Junta que ese texto sea incluido en la convención colectiva, ya que de lo contrario se desmerita el propósito de la mediación.

Respecto al literal 8.08 (f) ACP indicó que la UCOC eliminó y estuvo en desacuerdo de esta sección, ya que indica que, si durante la vigencia del documento suscrito se viola cualquiera de las condiciones de este, la medida en suspenso se hará efectiva, en cuyo caso no se podrá apelar o presentar la queja en contra de la medida. La eliminación de este literal desmerita el propósito del proceso de mediación, el cual implica el que al trabajador se le ofrezca una medida diferente con el compromiso de que cumpla con el acuerdo pactado.

Finalmente, la ACP considera que su contrapropuesta entregada el 28 de julio de 2021 es en los mejores intereses de la ACP, ya que dicha contrapropuesta incluye únicamente los elementos que salvaguardan el régimen laboral especial de la ACP y cumple lo mandatado en el artículo 316 de la Constitución y en el artículo 4 de Ley Orgánica de la ACP.

8.3. CONCLUSIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

Luego de efectuar las comparaciones de las últimas propuestas y contrapropuesta de ambas partes, la JRL nuevamente debe reiterar el mismo análisis efectuado para la utilización del término "miembro" y las consideraciones sobre la referencia a la Constitución Política de la República de Panamá, con lo cual se puede observar la coincidencia entre las partes en gran parte de la redacción de este artículo. Por otro lado, la

Junta encuentra que es razonable la introducción al artículo de disposiciones que contribuyen a la claridad del procedimiento de imposición de medidas adversas.

Es importante destacar que el texto de la Convención Colectiva vigente es similar al contemplado en otras convenciones colectivas vigentes de otras unidades negociadoras, por lo que considera conveniente tomar de base la redacción del convenio colectivo anterior, adecuándole algunas disposiciones propuestas por las partes y que, a criterio de esta Junta, contribuyen a definir el procedimiento que debe aplicarse buscando el cumplimiento de un debido proceso.

También es necesario dejar sentado que los procesos que acarrean medidas adversas no pueden permanecer abiertos indefinidamente, y los mismos deben tener un plazo para su conclusión.

8.4. DECISIÓN U ORDEN DE LA JUNTA.

De conformidad con lo expuesto en nuestras conclusiones la decisión de la Junta es que las partes adopten como redacción de su convenio colectivo la siguiente:

ARTÍCULO 8
MEDIDAS ADVERSAS
PARTE A

SECCIÓN 8.01. POLÍTICA

(a) Generalidades. Una medida adversa se tomará en contra de un miembro de la unidad negociadora solo por una causa que promueva la eficiencia del servicio, y será regida exclusivamente por los procedimientos establecidos en este artículo. Se pueden tomar medidas adversas por deficiencias en el desempeño del miembro o por su conducta.

Estas se clasifican según lo establecido en el artículo 162 del Reglamento de Administración de Personal (RAP). La medida adversa será regida por los procedimientos establecidos en el Capítulo 930 del Manual de Personal de la ACP y este artículo.

(b) Lista de Faltas y Sanciones. La administración aplicará la lista de faltas y sanciones del Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá. Se entiende, sin embargo, que la lista de faltas y sanciones es solo una guía para la administración y no es una lista exhaustiva de las faltas y sanciones, ni tampoco constituye un acuerdo contractual sobre las sanciones. Cualquier revisión a la lista de faltas y sanciones del Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá se puede implementar solo en conformidad con lo establecido en el numeral 8 del Artículo 97 de la Ley Orgánica.

SECCIÓN 8.02. NORMAS DE REVISIÓN. Las nomas de revisión para cualquier medida adversa iniciada por la ACP se aplicarán a revisión arbitral, según lo establecido en la Sección 9.17 del Artículo 9 de esta Convención.

SECCIÓN 8.03 DEFINICIONES.

(a) Causa Justificada quiere decir que las pruebas apoyan la conclusión de que el miembro cometió una falta por la cual debe tomarse una acción disciplinaria y que la medida disciplinaria y la sanción son apropiadas según las circunstancias.

(b) Medida Adversa es una destitución, suspensión por más de catorce (14) días calendario, reducción de grado o salario.

(c) Suspensión significa separación provisional del miembro del puesto de trabajo sin salario, por razones disciplinarias.

(d) Grado es el nivel dentro de un sistema de clasificación de puestos que identifica el nivel de complejidad y responsabilidad de un puesto y los requisitos de calificación.

(e) Sueldo es la tarifa de pago básica establecida por Ley o medida administrativa para el puesto que el miembro ocupa.

SECCIÓN 8.04. REQUISITOS. Las medidas adversas se administrarán de la siguiente manera:

(a) Excepto por lo que disponen los párrafos (e) y (f) de esta sección, al miembro en contra del cual se propone una medida adversa se le dará una notificación específica y detallada que indique todas las razones de dicha medida. Se le dará al miembro de la unidad negociadora dicha notificación por lo menos treinta (30) días calendario antes de que la medida sea efectiva.

(b) Según las disposiciones del párrafo (c) de esta sección y de conformidad con las normas sobre divulgación de información, el material en el cual se sustenta la propuesta de medida adversa se adjuntará a la carta de propuesta de medida adversa.

(c) La información médica que no pueda divulgarse a un miembro, a su RE o a su médico no podrá ser usada para sustentar las razones de la medida adversa propuesta.

(d) El miembro tiene el derecho a responder a la propuesta de medida adversa oralmente, o por escrito, o en ambas formas. Con excepción a lo dispuesto en los párrafos (e) y (f) de esta sección, se le concederán diez (10) días calendario a partir de la fecha en que reciba la notificación que se propone tomar una medida adversa para presentar su respuesta. Cuando se solicite y a discreción de la ACP, este plazo podrá prorrogado.

(e) Si un miembro comete una falta administrativa que también está tipificada en la Ley Penal como un delito sancionable con pena privativa de la libertad, al aplicar la medida de disciplina correspondiente se le dará una notificación escrita con diez (10) días calendario antes de la fecha efectiva de la medida, dentro de cuyo período dispondrá de siete (7) días calendario para responder. Cuando las circunstancias exijan acción inmediata, al miembro se le podrá retirar inmediatamente del trabajo aunque continuará devengando su salario durante el período en que se implemente la sanción.

(f) Cuando un miembro se ausenta del empleo por encontrarse detenido a órdenes de una autoridad y haya constancia de que cumplió con el procedimiento establecido en esta convención colectiva para solicitar autorización para ausentarse del empleo, la ausencia se considerará autorizada y el miembro será anotado en licencia sin sueldo. No obstante, se puede destituir al empleado por ausencias excesivas sin permiso, cuando el periodo de ausencia se extienda por más de cinco (5) días laborables consecutivos después de los seis (6) meses de licencia sin sueldo.

(g) La notificación de una propuesta de medida adversa debe ser expedida a la mayor brevedad posible. En caso de que pueda ser demostrado que una demora excesiva al emitir la notificación de una propuesta de medida afectó substancialmente la defensa del miembro y resultó en un error perjudicial, esto puede ser causa para mitigar la sanción.

SECCIÓN 8.05 FASE INVESTIGATIVA Y ENTREVISTA PREDISCIPLINARIA.

A. FASE INVESTIGATIVA:

La medida adversa debe ser precedida de una investigación exhaustiva e imparcial de toda la información disponible sobre los hechos. La información se obtendrá del miembro involucrado, de los testigos y archivos pertinentes.

Durante la investigación de los hechos, el miembro tendrá derecho a ser representado por el RE.

La fase investigativa incluirá las siguientes etapas:

1. INVESTIGACIÓN PRELIMINAR:

Deberá efectuarse una investigación preliminar, exhaustiva e imparcial, la cual incluirá entrevistas investigativas, previas a la entrevista predisciplinaria, de darse ésta.

Dicha investigación preliminar, exhaustiva e imparcial, incluirá lo siguiente:

a. El supervisor debe iniciar la investigación del evento inmediatamente después de que tenga conocimiento del mismo.

b. La investigación deberá ser imparcial y objetiva y no será llevada a cabo por alguien que razonablemente se estime que por acción u omisión pudiera estar implicado en la falta investigada.

c. Se debe agotar todos los esfuerzos necesarios a fin de recopilar toda la información y pruebas relacionadas con el evento, para asegurar que la investigación sea exhaustiva.

d. Se obtendrán declaraciones escritas de los involucrados y testigos, con relación a lo ocurrido, escuchado o visto. Si se tiene claridad de lo ocurrido, al solicitar la declaración de los involucrados se debe enfatizar que la misma incluya todas sus acciones desde el inicio de la jornada de trabajo.

e. Con base en la información preliminar recopilada, el supervisor determinará los elementos que requiere complementar, aclarar u obtener, mediante la búsqueda de documentos, informes, fotos, videos, mapas, etc., entre otros métodos de recolección de información.

f. Los factores que deben tomarse en cuenta al establecer el orden de las entrevistas son:

1. La importancia de evitar que los entrevistados se pongan de acuerdo en los testimonios que proporcionarán durante la entrevista.

2. El valor y la confiabilidad de la información que puedan proporcionar.

3. El nivel de proximidad o relación de los entrevistados con el evento. Deberán ser entrevistadas las siguientes personas:

3.1 Personas referentes. Son los que conocen el proceso u operación o manejo del área donde ocurrió el evento. También refiere a expertos técnicos o personas con experiencia en el tema que pudiera ser objeto de investigación. Además, personas que pueden explicar cómo se desarrolla o se realiza un trabajo y el ambiente de trabajo, entre otros.

3.2 Testigos directos. Son aquellos que vieron, escucharon o estuvieron presentes el día del evento, porque pueden aportar información de lo ocurrido.

3.3. El involucrado o sujeto.

2. ENTREVISTA INVESTIGATIVA:

La Autoridad efectuará las entrevistas investigativas, previa a la entrevista predisciplinaria. Dicha entrevista investigativa se realizará de la siguiente manera:

1. El supervisor, sin apuntar directamente a una conducta o a un involucrado y de manera general, obtendrá la siguiente información para la formulación de su caso: qué fue lo que sucedió, cómo se dieron los hechos, en qué consistió la infracción, prueba de la infracción, qué normativa fue infringida, qué conocimiento tenía el miembro de la normativa infringida, quiénes participaron y cuál fue su participación, quiénes estuvieron presentes y quiénes pudieron haber visto o escuchado algo.

2. El supervisor desarrollará un interrogatorio que le sirva de base durante la entrevista al miembro.

3. Al inicio de la entrevista investigativa se deberá solicitar a los posibles involucrados que relaten qué hicieron desde el inicio del turno el día del evento, dando oportunidad de hacer un recuento verbal de todo aquello que recuerden sobre el día en cuestión.

4. A continuación, deberá iniciarse la entrevista investigativa, prefiriendo las preguntas abiertas.

5. Las preguntas deberán tener una estructura simple y con un vocabulario fácilmente comprensible para el entrevistado. No deberán ser conducentes, sugestiva ni insinuantes o conducir a las respuestas.

6. El miembro deberá ser representado en cualquier entrevista investigativa. El no cumplimiento de esta condición será causal, sin excepción, para la suspensión de la entrevista hasta que el derecho del miembro a ser representado sea reestablecido.

7. La entrevista investigativa podrá ser grabada por mutuo consentimiento de las partes, previa consulta y consentimiento del miembro. Si la entrevista investigativa fue grabada, y el miembro posteriormente solicita una copia, esta debe proporcionársele, sin editar, como parte de las pruebas con las que se le confrontará durante la entrevista predisciplinaria, en caso de efectuarse esta.

3. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECABADA:

La Fase Investigativa concluye luego de la culminación de la investigación preliminar, de las entrevistas investigativas y una vez se repasen todas las evidencias obtenidas (declaraciones, fotos, mapas, descripciones, videos, entrevistas, etc.).

Si luego de culminada la Fase Investigativa se demuestra que el incidente ocurrido señala alguna supuesta responsabilidad y una presunta falta por alguno de los entrevistados o hacia otra persona, debe considerar realizar las entrevistas predisciplinarias.

B. ENTREVISTA PREDISCIPLINARIA

La entrevista predisciplinaria se dará, en caso de que una vez agotada la Fase Investigativa, se hayan encontrado suficientes elementos que ameriten la citada entrevista.

La entrevista que el supervisor o su designado haga, acerca del supuesto incidente, acto, infracción u omisión se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente procedimiento:

1. El Empleador citará al miembro mediante el formulario correspondiente, indicando la fecha, hora, lugar de la entrevista y las generalidades del incidente por el cual se le convoca a la entrevista predisciplinaria. En esta notificación se le comunicará al miembro sobre su derecho a ser acompañado por el Representante Sindical de UCOC de su libre escogencia.

2. La Administración notificará a UCOC de manera simultánea con la citación del miembro.

3. El miembro será confrontado con todas las pruebas obtenidas, pertinentes a este caso. Copias de las evidencias o pruebas obtenidas en la fase investigativa se entregarán al miembro al inicio de la entrevista y se le concederá un tiempo razonable para revisarlas. A solicitud del miembro una sola vez, se le concederá la posposición de la entrevista y se fijará una nueva fecha de entrevista predisciplinaria.

4. El miembro podrá asumir su propia representación, desistiendo expresamente de la representación del Sindicato, lo cual hará por escrito, comunicándolo al representante del Empleador que investiga y al RE. El RE tendrá la potestad de estar presente durante la entrevista predisciplinaria.

5. Durante la entrevista predisciplinaria, el miembro podrá proporcionar, además de sus descargos y explicaciones verbales, un relato escrito del incidente que ha motivado la investigación, al igual que cualquier otra prueba que considere pertinente. El representante del RE podrá proporcionar un relato del incidente o incidentes que llevaron a la supuesta falta y/o a la conducta del miembro, incluyendo cualquier circunstancia mitigante o pertinente.

6. La transcripción de la entrevista predisciplinaria y las pruebas presentadas al miembro serán incorporadas al expediente y serán las únicas pruebas utilizadas en la elaboración de la propuesta de acción disciplinaria, de darse el caso. Copia de estas pruebas deberán ser suministradas al miembro y al finalizar la entrevista predisciplinaria.

7. La Autoridad del Canal de Panamá solo utilizará pruebas que puedan divulgarse al miembro a su representante o a su médico designado.

8. Se realizarán todos los esfuerzos para conciliar declaraciones en conflicto, recabando objetivamente pruebas adicionales.

9. Ningún miembro será sujeto a acción disciplinaria más de una vez, por el mismo incidente, acto, infracción u omisión.

10. De no poder demostrarse la vinculación del miembro con la supuesta responsabilidad o la presunta falta, se archivará definitivamente el proceso de medida adversa.

11. Una vez se complete un plazo de ciento ochenta (180) días calendarios, contados a partir desde la fecha en que se dio el incidente, acto, infracción u omisión o se tuvo conocimiento del mismo y no exista notificación de la propuesta de medida adversa al miembro, caducará la potestad de la Administración de proponer al miembro una medida adversa, archivándose definitivamente el proceso disciplinario sin ninguna consecuencia o perjuicio para el miembro.

SECCIÓN 8.06. CONTENIDO DE LA NOTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA DE MEDIDA ADVERSA. La notificación de propuesta de medida adversa incluirá lo siguiente:

(a) Una declaración específica y detallada de las razones de la medida propuesta. La notificación informará detalladamente al miembro de los

cargos y le proporcionará una oportunidad razonable para responder a los mismos.

(b) Una declaración sobre la notificación anticipada y los períodos de respuesta que se le otorgan al miembro.

(c) Una declaración de que al miembro se le concederá una cantidad razonable de tiempo regular pagado, si de lo contrario se encontrase en servicio activo, para revisar el material en el cual se basa la medida adversa propuesta, para preparar cualquier respuesta y para obtener declaraciones juradas.

(d) Una declaración informándole al miembro a cuál representante de la administración debe dirigirle cualquier respuesta.

(e) Una declaración de que se le dará plena consideración a cualquier respuesta que pueda presentar el miembro.

(f) Una declaración informándole al miembro de su estatus laboral y de pago durante el período de la notificación.

SECCIÓN 8.07. ESTATUS LABORAL DURANTE EL PERÍODO DE NOTIFICACIÓN. Si resulta práctico, durante el período de notificación se retendrá en servicio activo al miembro en contra del cual se propone una medida adversa, el miembro mantendrá su puesto regular o será asignado a otras funciones o a otros sitios de trabajo. Sin embargo, se seguirá lo establecido en las notas 11 y 12 de la Lista de Faltas y Sanciones del Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá cuando las circunstancias sean tales que la retención del miembro en servicio activo durante el período de notificación pudiera presentar una amenaza para el miembro u otras personas; o pueda resultar en daño a la propiedad; afectando adversamente la confianza del público en la integridad de la ACP. La asignación de vacaciones al miembro durante el período en base a las condiciones definidas anteriormente no se considerará de carácter disciplinario y no puede ser objeto de un caso de queja, a menos que se lleve a cabo de manera arbitraria o caprichosa.

SECCIÓN 8.08. NOTIFICACIÓN DE LA DECISIÓN DE MEDIDA ADVERSA. La decisión sobre la propuesta de medida adversa se expedirá al miembro de la unidad negociadora lo antes posible después del plazo estipulado para responder. Si la decisión es adversa al miembro, ésta se entregará antes de la fecha efectiva de la medida. La notificación de la decisión de medida adversa deberá incluir lo siguiente:

(a) Una declaración de que se le dio plena consideración a la información proporcionada en la respuesta del miembro, si la misma se ha dado;

(b) La notificación de la decisión, la cual deberá incluir la razón o razones en que se basa la medida;

(c) La fecha en que se hará efectiva la medida y,

(d) Una declaración informando al miembro sobre sus derechos de apelación, según lo dispuesto en la Sección 8.11 de este Artículo.

SECCIÓN 8.09. OTROS ASUNTOS DE PROCEDIMIENTO. La Sección 23.11 del Artículo 23 de esta Convención regirá la entrega y las copias de las notificaciones y decisiones.

SECCIÓN 8.10. DESIGNACIÓN DEL REPRESENTANTE DEL RE.

(a) Cuando un miembro ha designado formalmente a un representante del RE para que lo represente en cualquier medida adversa según este Artículo y el miembro tiene el derecho (conforme a este Artículo) a responder en

cualquier etapa del procedimiento, él y/o su representante del RE lo podrán hacer. Sin embargo, solo se admitirá una respuesta por escrito.

(b) Cuando el RE ha sido designado para representar a un miembro, el miembro proporcionará oportunamente una certificación firmada documentando dicha designación. Un formulario creado para este propósito será adherido a la notificación de la medida adversa propuesta. La declaración podrá ser presentada directamente al representante competente de la ACP, o por intermedio del representante del RE designado.

SECCIÓN 8.11. DERECHO DE APELACIÓN O QUEJA.

(a) El miembro en contra del cual se ha tomado una medida adversa tendrá el derecho de apelar o presentar una queja contra la decisión en un plazo de veinte (20) días calendario después de la fecha en que se hizo efectiva la medida, utilizando el procedimiento negociado de tramitación de casos de quejas. Se considera que se ejerce este derecho desde el momento en que el miembro presente oportunamente, por escrito, un caso de queja conforme al Artículo 9 de esta Convención. El derecho de apelación o queja y los límites de tiempo deberán definirse claramente en la decisión de medida adversa.

(b) Los laudos arbitrales podrán ser recurridos de acuerdo con lo establecido en el Artículo 107 de la Ley Orgánica.

PARTE B
MEDIO ALTERNATIVO AL PROCESO DE MEDIDAS ADVERSAS

SECCIÓN 8.12. PROPÓSITO. Se establece el procedimiento siguiente para la aplicación de medidas adversas alternas. El mismo se adaptará a la Ley y los reglamentos.

SECCIÓN 8.13. MEDIO ALTERNATIVO AL PROCESO DE MEDIDAS ADVERSAS.

(a) Cuando se trate de suspensiones de quince (15) días calendario o más, el miembro podrá solicitar la mediación en su respuesta escrita o verbal al Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos (RH) dentro de un plazo no mayor de cinco (5) días después de la fecha en que acuse recibo de la propuesta. Si RH acepta participar en la mediación solicitada por el miembro, se solicitará a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) la intervención de un mediador. De aceptar la mediación, RH solicitará a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) que, en la medida de lo posible, designe al mediador, en un término no mayor de tres días (3) días calendario.

(b) Las partes se deberán reunir dentro de un plazo no mayor de cinco (5) días calendario a partir del momento en que la JRL designe al mediador y éste se encuentre debidamente notificado. Sólo se permitirá el aplazamiento de la reunión por una sola vez a cada parte debidamente justificado, extendiéndose por tres (3) días calendario en cada caso, siendo que dicha reunión se podrá extender por un máximo de seis (6) días calendario a menos que durante ese período las partes no se pudieran reunir, caso en el cual se prorrogará el plazo hasta por cinco (5) días calendario.

(c) El no ofrecimiento u otorgamiento de la mediación por parte de la Administración no puede ser objeto de queja o apelación.

(d) Durante el proceso de mediación, la Administración hará un ofrecimiento que beneficie a la ACP y al miembro, incluyendo la posibilidad de aplicar una sanción alternativa. Dicho ofrecimiento deberá constar por escrito y contener una cláusula indicando que el miembro no procederá con

una queja por este mismo asunto, de ser aceptado el ofrecimiento. El ofrecimiento aceptado conforme a este procedimiento reemplaza las decisiones, concluyen el proceso de medidas adversas y no pueden dar paso a una queja formal.

(e) Será de carácter reservado la participación de las personas en el proceso de mediación, incluyendo sus testimonios. Todo lo pertinente a las propuestas y discusiones ocurridas durante el proceso alternativo no podrán ser divulgadas a personas ajenas al proceso, ni podrán ser utilizadas al continuar con el trámite de la queja de no llegarse a aceptar el ofrecimiento en la mediación. Se excluye de lo anterior las pruebas que cada parte posee.

(f) El ofrecimiento aceptado en un caso determinado no sentará precedente para casos posteriores.

(g) En el caso de que el miembro no acepte el ofrecimiento dentro del proceso de mediación, RH emitirá su decisión y a partir de ese momento se continuará con el trámite formal señalado para los casos de medidas adversas, tal como se establece en este Artículo y los reglamentos.

(h) Se excluye del ofrecimiento del proceso alternativo, los incidentes relacionados con los numerales 5, huelga; 7, fraude, robo, hurto, intento de hurto o posesión no autorizada; 11, falsificación; 12c, violencia o desorden en el área de trabajo; 13, bebidas alcohólicas y drogas ilícitas; 14d, naves y vehículos de la Autoridad y 18k faltas contra la ética y otras conductas reprochables, contenidos en la Lista de Faltas y Sanciones del Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá.

(i) El miembro tendrá derecho a ser representado y asistido por el representante exclusivo durante el proceso de mediación.

SECCIÓN 8.14. PROCESO DE MEDIACIÓN.

(a) A partir del momento en que la JRL reciba el expediente del caso y la solicitud de intervención de un mediador, designará a un mediador, de acuerdo a los términos aquí establecidos.

(b) El mediador deberá reunir a las partes en una sesión mediadora, dentro de un plazo no mayor de cinco (5) días calendario a partir del momento en que recibió la designación para el caso. Sólo se permitirá el aplazamiento de la reunión por una sola vez a cada parte debidamente justificado, extendiéndose por tres (3) días calendario en cada caso, siendo que dicha reunión se podrá extender por un máximo de seis (6) días calendario, a menos que durante ese período las partes no se pudieran reunir, caso en el cual se prorrogará el plazo hasta por cinco (5) días calendario. De no cumplir con estos plazos de tiempo, se retomará el proceso contemplado en este Artículo en materia de medidas adversas.

(c) La mediación se llevará a cabo con la presencia del miembro y su representante sindical, en caso de tenerlo, y el representante de la Administración.

(d) La sesión de mediación deberá concluir dentro de un plazo de dos (2) días laborables, a menos que las partes acuerden un plazo mayor para definir la situación.

(e) Si el miembro acepta el ofrecimiento, se confeccionará un documento el cual contendrá todos los detalles pertinentes y será firmado por el miembro y la ACP. El documento suscrito establecerá que el asunto queda resuelto en su totalidad y que no procederá la presentación de una queja por ese mismo asunto. Tampoco procederá la presentación de una queja si el

miembro incumple las condiciones establecidas en dicho documento y se ejecuta la sanción contemplada en el mismo.

(f) Si durante la vigencia del documento suscrito se viola cualquiera de las condiciones del mismo, la medida en suspenso se hará efectiva, en cuyo caso no se podrá apelar o presentar una queja en contra de la medida tomada.

9. ARTÍCULO 9. PROCEDIMIENTO NEGOCIADO DE TRAMITACIÓN DE CASOS DE QUEJAS Y DE ARBITRAJE.

La propuesta de este artículo presentada por la UCOC contempla 46 secciones que, entre otros aspectos, guardan relación con las quejas, arbitraje, audiencia de arbitraje régimen de honorario de los árbitros, métodos alternativos para la resolución de quejas por asuntos que afecten las condiciones de empleo y comité evaluador de árbitros, estos temas están agrupados en cuatro partes a saber:

PARTE A: Procedimiento de tramitación de casos de quejas, propósito, definiciones, intención y entendimientos de las partes, acceso a la información, asuntos excluidos del procedimiento de queja, requisitos formales para la presentación de casos de queja, cancelación del caso de queja, separación temporal o permanente del miembro durante el trámite de una queja, consolidación de quejas, límites de tiempo de las quejas, etapas de la tramitación de casos de quejas;

PARTE B: Arbitraje: Invocando el arbitraje, selección del árbitro, preparación para el arbitraje, reunión de pre arbitraje, normas de revisión en el arbitraje, impedimento de divulgación pública, registro y costo de la audiencia;

PARTE C: La audiencia de arbitraje: Audiencia arbitral, fecha de audiencia, derecho de asistir a la audiencia, el árbitro, carga de la prueba, presentación del caso, testigos y peritos, elementos de prueba, objeciones a testimonio o prearbitraje, inspección de área relacionada con un caso, final de la audiencia, laudo arbitral, aclaración del laudo arbitral y recurso contra los laudos arbitrales, custodia del expediente de arbitraje;

PARTE D: Régimen de honorarios de los árbitros, etapas procesales del arbitraje, firma del contrato arbitral, decisión de objeción(es) previa(s) a la audiencia, audiencia arbitral, posposición de la audiencia, cancelación de la audiencia, gastos, notificaciones;

PARTE E: Método alternativo para la resolución de quejas por asuntos que afecten en las condiciones de empleo: Propósito, principios básicos, procedimiento, comité evaluador de árbitros.

Ahora bien, la última mejor oferta del sindicato es como sigue:

"ARTÍCULO 9
PROCEDIMIENTO NEGOCIADO DE TRAMITACION
DE CASOS DE QUEJAS Y DE ARBITRAJE

PARTE A: QUEJA

PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN DE CASOS DE QUEJAS

SECCION 9.01 PROPÓSITO

El propósito de este artículo, con la excepción de las situaciones especificadas en el Artículo 105 de la Ley Orgánica, consiste en

establecer el procedimiento exclusivo para la tramitación de casos de quejas, según lo establece el Artículo104 de la Ley Orgánica.

SECCIÓN 9.02 DEFINICIONES

a. Queja es cualquier reclamo presentado por parte de:

1. Cualquier miembro de la unidad negociadora, en relación con cualquier asunto relativo a su empleo,

2. El Representante exclusivo, en relación con cualquier asunto relativo al empleo de cualquier miembro de la unidad negociadora,

3. Cualquier miembro de la unidad negociadora, el Representante Exclusivo o la ACP, acerca de:

i. El efecto o interpretación, o el reclamo por una violación, de esta convención; o

ii. Cualquier reclamo por violación, mala interpretación o aplicación equivocada de cualquier ley, regla o reglamento, norma, práctica que afecte las condiciones de empleo.

SECCION 9.03 INTENCIÓN Y ENTENDIMIENTOS DE LAS PARTES

(a) La ACP y el RE reconocen y respaldan la importancia de resolver las quejas con prontitud, equidad de manera informal y justa, al nivel de supervisión más bajo posible y; por lo tanto, acuerdan ejercer todo esfuerzo razonable para lograrlo. Por esta razón, el RE conviene en alentar activamente a los miembros a buscar soluciones informales a todas las quejas, al nivel más bajo posible y a cooperar activamente en convencer a los miembros a no presentar quejas que se consideren sin mérito.

(b) Las partes acuerdan en tramitar las quejas y hacer todo esfuerzo razonable para determinar, documentar y presentar los hechos pertinentes relativos a cualquier asunto tramitado bajo este procedimiento, para facilitar una solución o medida apropiada y oportunamente.

(c) Conforme a la Sección 12.03 (b) del Artículo 12, las partes se suscriben al principio de "cumpla con la asignación de trabajo ahora y quéjese después" (*obey now, grieve later*). Este principio exige que los miembros cumplan las asignaciones de trabajo, siempre que estas asignaciones no sean ilegales, pongan en peligro la seguridad de las personas o bienes de la ACP, promuevan una conducta ilícita, o sean contrarias a lo establecido en la Constitución, la Ley, los reglamentos o esta Convención.

(d) Tanto el RE como la ACP harán todo esfuerzo razonable para asegurarse de que sus respectivos representantes, funcionarios, trabajadores de confianza, gerentes, supervisores y miembros de la unidad negociadora, cumplan con las disposiciones de esta Convención.

SECCIÓN 9.04 ACCESO A LA INFORMACIÓN

a. Las partes respetarán y protegerán la integridad de toda información confidencial o restringida que pueda ser revelada en cualquier etapa del procedimiento negociado de tramitación de quejas. La ACP proporcionará oportunamente al miembro o a su representante, o al RE, la información pertinente de los archivos

disponibles de la ACP con relación a la queja, cuando éste la solicite por escrito.

b. El miembro y/o su representante tienen el derecho a solicitar a la ACP toda información relacionada con la queja formal o informal presentada y la ACP está obligada a suministrarla en el formato requerido y tiempo establecido según lo establece la ley. Dicha solicitud debe ser recibida por la ACP antes del vencimiento del trámite de la etapa correspondiente dentro del procedimiento negociado de tramitación de queja.

Cuando la solicitud de información ha sido presentada antes del vencimiento del trámite de la etapa correspondiente dentro del procedimiento negociado de tramitación de queja, el término de la etapa correspondiente será prorrogado. La prórroga no podrá ser inferior al término que tome la ACP para proveer la información solicitada. El tiempo que demore la ACP en suministrar la información solicitada por el miembro, el RE o el SINDICATO, suspenderá los términos preestablecidos para cada etapa del proceso mientras dure la reticencia u omisión de la ACP en brindarla.

SECCIÓN 9.05 ASUNTOS EXCLUIDOS DEL PROCEDIMIENTO DE QUEJA

Los únicos asuntos excluidos de este procedimiento negociado de tramitación de quejas son los que están excluidos por la Ley:

a. Las actividades políticas prohibidas a las que se refiere el artículo 88 de la Ley Orgánica de la ACP.

b. La jubilación, los seguros de vida y seguros médicos.

c. Los exámenes, certificaciones y nombramientos de personal.

d. La clasificación de cualquier puesto que no resulte en una reducción de grado o salario.

SECCIÓN 9.06 REQUISITOS FORMALES PARA LA PRESENTACIÓN DE CASOS DE QUEJA

a. La queja formal e informal deberá presentarse, por escrito, con suficientes detalles como para identificar claramente al quejoso, el hecho por el cual se presenta la queja, la compensación personal solicitada, y el nombre del representante del quejoso. La queja debe ser presentada ante la autoridad administrativa jerárquicamente superior a la que se le increpa el agravio o contra la cual se solicita la corrección o promueve la petición. La queja formal debe contener una declaración que indique que el hecho no ha sido denunciado formalmente bajo el procedimiento de denuncias por prácticas laborales desleales.

b. El miembro podrá solicitar una compensación personal únicamente. Un caso de queja no podrá incluir una solicitud de medida disciplinaria que afecte a otra persona empleada por la ACP.

c. Los asuntos que no han sido específicamente presentados por el quejoso al nivel de queja formal, no podrán ser presentados en arbitraje, y los árbitros no tienen autoridad para considerar problemas que no han sido presentados anteriormente. El propósito de esta disposición es prevenir que se le presente a un árbitro un asunto que no ha sido presentado a la contraparte y

que no ha tenido la oportunidad de responder al nivel de queja formal. Las partes acuerdan que el miembro de la unidad negociadora o el SINDICATO podrán aportar todas las pruebas que estime necesarias, aunque estas no hayan sido solicitadas o presentadas durante la queja formal, siempre y cuando guarden relación con el proceso.

SECCIÓN 9.07 OBJECIONES SOBRE LA ADMISIBILIDAD DE LA QUEJA Y/O ARBITRAJE

a. La ACP y el RE se reservan el derecho de cuestionar la admisibilidad de la queja en cualquier etapa de su tramitación incluyendo el arbitraje. Independientemente de la etapa en que se presente una objeción sobre la admisibilidad, la queja podrá someterse a arbitraje, en cuyo caso el árbitro intentará resolver tal cuestionamiento como un asunto previo, antes de considerar cualquier alegato o prueba sobre los méritos del caso. Cuando como resultado del cuestionamiento de admisibilidad el árbitro decide dar por terminado el arbitraje, deberá hacerlo mediante laudo arbitral.

b. Si una de las partes alega que el arbitraje no ha sido invocado dentro de los términos establecidos en el artículo 9, deberá presentar sus objeciones en un término de cinco (5) días hábiles contados a partir de la presentación de la solicitud de arbitraje. Le corresponderá al árbitro sustanciar las objeciones, debiendo correr en traslado las objeciones al solicitante para que exprese su posición por un término de tres (3) días hábiles, luego de lo cual procederá a decidirla en un término no mayor a cinco (5) días hábiles. No se admitirán objeciones al proceso de arbitraje fuera del término establecido en el literal (b) de esta sección.

SECCIÓN 9.08 CANCELACIÓN DEL CASO DE QUEJA

Cuando el que interpuso la queja acepta una decisión o acuerdo en cualquier etapa del proceso negociado de tramitación de quejas, el mismo se dará por terminado, y el que interpuso la queja no podrán [sic] seguir con dicha queja. Sin embargo, cualquier miembro de la unidad negociadora o el RE podrá seguir con el trámite de la queja cuando la decisión o acuerdo afecte los intereses de otros miembros de la unidad negociadora o del SINDICATO como el representante exclusivo de la unidad negociadora.

SECCIÓN 9.09 SEPARACIÓN TEMPORAL O PERMANENTE DEL MIEMBRO DURANTE EL TRÁMITE DE UNA QUEJA

Si un miembro es separado temporalmente del puesto que desempeña durante la tramitación del caso de queja/arbitraje, por cualquiera circunstancia, el caso de queja no se detendrá. Para los efectos de este convenio, se entiende que separar temporalmente del puesto a un miembro significa que dicho miembro puede ser asignado temporalmente a otro cargo, que quede separado provisionalmente de su puesto con pago y sin cargo a vacaciones por las circunstancias plasmadas en el artículo de medidas adversas (artículo 8 de esta convención), o por cualquier otra circunstancia ajena al giro de actividad laboral del trabajador.

Si un miembro de la unidad negociadora termina su relación laboral con la ACP antes de que se llegará [sic] a una decisión

relacionada con un caso de queja que no incluye una posible compensación para el miembro, y que dicha queja no esté relacionada con la finalización de esta relación laboral, el caso de queja será declarado sustracción de materia lo cual producirá el archivo del proceso.

Sin embargo, si el caso de queja sí contempla una posible compensación, el caso no será archivado, aun cuando el miembro haya terminado su relación laboral con la ACP.

SECCIÓN 9.10. CONSOLIDACIÓN DE QUEJAS

(a) Cuando el RE y la ACP acuerden que dos (2) o más miembros tienen casos de quejas idénticos o sustancialmente parecidos y cuando el RE haya sido designado para representar a los agraviados, tales casos de quejas se consolidarán en uno solo. Como representante de los miembros, el RE seleccionará uno de los casos de queja para tramitarlo según este procedimiento. La ACP le notificará a los agraviados que al tramitar un caso de queja consolidado o representativo, el cumplimiento de la decisión resultante será obligatorio para todos los demás casos de queja en disputa. Al acordar la consolidación de quejas, se suspenderán los límites de tiempos de todos los agraviados que formen parte de la consolidación de quejas por el mismo tiempo que le tome a el [sic] último agraviado llegar a la etapa de queja y al RE seleccionar el caso de queja para tramitarlo según este procedimiento. Los nombres de todos los agraviados formarán parte del expediente y cada uno recibirá una notificación individual de la decisión.

(b) Cuando dos (2) o más casos de quejas surjan del mismo incidente y se haya designado al RE para representar a los agraviados, los casos de quejas se consolidarán para su tramitación, cuando esto sea posible. Al acordar la consolidación de quejas, se suspenderán los límites de tiempos de todos los procesos que formen parte de la consolidación de quejas por el mismo tiempo que le tome a el (sic) último proceso en llegar a la etapa de queja y al RE seleccionar el caso de queja para tramitarlo según este procedimiento.

SECCIÓN 9.11 LÍMITES DE TIEMPO DE LAS QUEJAS

(a) Una queja deberá iniciarse dentro de los términos establecidos en la sección 9.12 de esta convención colectiva.

(b) Si la parte en contra de la cual se presenta un caso de queja no cumple con los límites de tiempo especificados en este procedimiento, el agraviado podrá seguir el caso en la siguiente etapa y un plazo de diez (10) días calendario será adicionado al plazo límite para referir el caso de queja a la siguiente etapa.

(c) Si un agraviado o su representante no cumplen con los límites de tiempo especificados en este procedimiento, será causa suficiente para dar por terminado el caso de queja. Esto no excluye el presentar oportunamente otro caso de queja que involucre un incidente separado.

(d) Cualquier petición de prórroga a los límites de tiempo en cualquier etapa antes de que se haya emitido una decisión final por parte de la ACP debe ser presentada al vicepresidente del departamento o funcionario similar de la respectiva organización. Cualquier solicitud de prórroga al límite de tiempo después de

emitida la decisión final de la ACP debe ser presentada a la Oficina del Asesor Jurídico.

(e) Véase la Sección 23.07 del Artículo 23 para efectos y cálculos de los límites de tiempo.

SECCIÓN 9.12 ETAPAS DE LA TRAMITACIÓN DE CASOS DE QUEJAS

a. Casos de Quejas por Acciones Disciplinarias:

1. El miembro, o su representante del RE o su representante debidamente designado, podrán presentar una queja formal en contra de la decisión de la ACP de hacer efectiva una acción disciplinaria en contra de un trabajador.

2. La queja formal debe ser presentada ante la autoridad administrativa directa y jerárquicamente superior a la que resolvió el recurso de apelación contra la decisión de hacer efectiva la acción, o directamente sin hacer uso del recurso de apelación, ante la autoridad administrativa directa y jerárquicamente superior a la que dispuso hacer efectiva la acción dentro del término de diez (10) días hábiles luego de notificada la decisión del recurso de apelación contra la medida que aplicó definitivamente la sanción propuesta, o directamente luego de notificada la resolución que hizo efectiva la sanción propuesta.

3. La autoridad administrativa competente deberá emitir una decisión por escrito, en el término de diez (10) días hábiles después de recibida la queja, o después de evacuado el trámite de objeciones, si a ello hubiere lugar.

4. Si la decisión de la autoridad competente no es favorable al miembro, el RE podrá referir el asunto a arbitraje dentro de los treinta (30) días calendarios [sic] contados a partir del día en que se notifique personalmente por escrito la decisión. El arbitraje será invocado y tramitado de acuerdo con lo pactado en la Parte B (Arbitraje) de este Artículo.

5. Si la autoridad competente no responde a la queja formal dentro del término establecido, se entiende que han sido admitidas todas y cada una de las pretensiones planteadas por el quejoso y en los términos en que lo ha solicitado, no se dará entonces acción posterior alguna en contra del miembro y el mismo quedará exonerado completamente de los hechos que se le imputan en la acción disciplinaria. La ACP no podrá hacer referencia futura a la acción disciplinaria propuesta ni a los hechos investigados.

6. No se podrá hacer efectiva la decisión de acción disciplinaria hasta que se hayan agotado todas las instancias de queja y arbitraje.

b. Casos de Quejas por Medidas Adversas:

1. El miembro, su representante debidamente designado, o el RE podrán presentar una queja formal en contra de la decisión de la ACP de hacer efectiva una medida adversa en contra de un miembro.

2. La queja formal debe ser presentada ante el Subadministrador, dentro del término de quince (15) días calendarios [sic] luego de

notificada la decisión de medida adversa, o directamente luego de notificada la resolución que hizo efectiva la sanción propuesta.

3. El Subadministrador deberá emitir una decisión por escrito, en el término de diez (10) días hábiles después de recibida la queja.

4. Si la decisión del Subadministrador no es favorable al miembro, el RE podrá referir el asunto a arbitraje dentro de los treinta (30) días calendarios [sic] contados a partir del día en que se notifique personalmente por escrito la decisión. El arbitraje será invocado y tramitado de acuerdo con lo pactado en la Parte B (Arbitraje) de este Articulo.

5. Si la autoridad competente no responde a la queja formal dentro del término establecido, se entiende que han sido admitidas todas y cada una de las pretensiones planteadas por el quejoso y en los términos en que lo ha solicitado, no se dará entonces acción posterior alguna en contra del miembro y el mismo quedará exonerado completamente de los hechos que se le imputan en la medida adversa. La ACP no podrá hacer referencia futura a la propuesta de medida adversa, ni a los hechos investigados.

6. No se podrá hacer efectiva la decisión de medida adversa hasta que se hayan agotado todas las instancias de queja, arbitraje y/o recurso ante la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia.

C. Otros Casos de Quejas de los miembros:

(1) Etapa informal

Una queja relacionada con una medida o suceso en particular aparte de una acción disciplinaria o una medida adversa, deberá iniciarse dentro de los veinte (20) días calendario siguientes a la fecha en que ocurrió la medida o el suceso, o a partir de la fecha en que el miembro se dio cuenta, o razonablemente debió haberse dado cuenta de que ocurrió la medida o el suceso. Un caso de queja amparado por este procedimiento que tenga que ver con una práctica o condición de duración continua podrá presentarse por escrito en cualquier momento.

a. El miembro, su representante, o el RE presentarán la queja informal por escrito en contra de un hecho o incidente en particular, que no sea una acción disciplinaria o una medida adversa, para intentar resolver el asunto informalmente y al nivel de supervisión más bajo.

b. La queja informal debe presentarse al supervisor inmediato del miembro afectado o ante la autoridad administrativa superior al querellado en caso [sic] que el hecho o incidente provenga de una acción u omisión de un funcionario, dentro de un plazo de veinte (20) días calendario a partir de la fecha en que ocurrió el hecho o incidente, o de la fecha en que el miembro o su representante tienen conocimiento del hecho o incidente.

c. Un caso de queja que tenga que ver con una práctica o condición que se repite o sea de efecto recurrente, puede ser presentado por escrito en cualquier momento.

d. Presentada la queja informal por escrito, las partes se reunirán en un término no mayor a los siete (7) días hábiles

contados a partir de la presentación de la queja informal, para intentar resolver informalmente el asunto.

e. Si las partes llegan a un arreglo o a una solución satisfactoria el asunto se dará por resuelto y la decisión quedará recogida en un documento que será firmado por ambas partes.

f. Si las partes no llegan a un arreglo o a una solución satisfactoria para el miembro, este o su representante podrán presentar una queja formal dentro del término de quince (15) días hábiles, contados a partir de la fecha en que se dio la reunión para intentar resolver el asunto informalmente.

(2) Etapa formal

a. La queja formal debe ser presentada por escrito ante la autoridad administrativa jerárquicamente superior a la que se le increpa el agravio o contra la cual se solicita la corrección o promueve la petición, quien tendrá un término de diez (10) días hábiles contados a partir de la presentación de la queja formal, para contestar a la misma. Si la autoridad competente no responde a la queja formal dentro del término establecido, se entiende que han sido admitidas todas y cada una de las pretensiones planteadas por el quejoso y en los términos en que lo ha solicitado.

b. EL RE podrá referir a arbitraje obligatorio cualquier caso de queja formal no resuelto a satisfacción del miembro en esta etapa dentro de un plazo de treinta (30) días calendarios [sic] después de la expedición de la decisión escrita de la persona encargada de la ACP. EI arbitraje será invocado y tramitado de acuerdo con lo pactado en la Parte B (Arbitraje) de este Artículo.

ARTÍCULO 9

PARTE B: ARBITRAJE

SECCION 9.13 <u>INVOCANDO EL ARBITRAJE</u>

a. El arbitraje será invocado por cualquiera de las dos partes, el RE o la ACP, presentando una petición por escrito a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) solicitando una lista de siete (7) árbitros imparciales idóneos, con experiencia, antecedentes o adiestramiento para arbitrar las quejas en la ACP. Las partes podrán convenir por escrito utilizar cualquier otra fuente de árbitros, según la ley aplicable lo permita. Se incluirá una declaración solicitando que se envíe una copia de la lista a cada parte. Una copia de la solicitud, junto con una copia de la decisión que genera la queja se le entregará a la otra parte el día en que se presenta la petición. A menos que se establezca lo contrario, la Oficina del Asesor Jurídico es el representante de la ACP para los propósitos de la Parte B.

c. La JRL suministrará una copia de la lista de siete (7) árbitros escogidos a cada una de las partes.

SECCION 9.14 <u>SELECCIÓN DEL ÁRBITRO</u>

a. Luego de recibir la lista de árbitros proporcionada por la JRL, las partes se reunirán en un plazo de siete (7) días calendario. Si las partes no se ponen de acuerdo para escoger un solo nombre de la lista, se lanzará una moneda al aire. El ganador eliminará un nombre de la lista, seguido de la eliminación de un nombre

por la contraparte. Este proceso continuará hasta que quede un solo nombre, el cual será el del árbitro escogido. Si el árbitro escogido no se encuentra disponible dentro del plazo estipulado en el párrafo (b) de esta sección, las partes podrán acordar mutuamente escoger al árbitro en el orden inverso de eliminación. De no llegar a este acuerdo, la parte agraviada podrá solicitarle a la JRL una lista nueva y los procedimientos descritos en este párrafo serán reiniciados. Las partes podrán convenir por escrito utilizar cualquier otra fuente de árbitros, según la ley aplicable lo permita. Cualquier árbitro seleccionado deberá ser idóneo con experiencia, antecedentes y adiestramiento para arbitrar los casos de queja en la ACP.

b. Una vez seleccionado el árbitro, se procederá a comunicar al árbitro y en presencia de ambas partes, deberán realizar la llamada telefónica con el teléfono en altavoz para notificar al árbitro su selección e indicándole que deberá estar disponible para ventilar el caso dentro de un período de sesenta (60) días calendario a partir de la fecha de la notificación de la selección. Este término podrá modificarse por escrito, por consentimiento mutuo de las partes.

c. Si el árbitro seleccionado acepta arbitrar la causa, deberá confirmar su aceptación por escrito a la JRL, con copia a las partes, en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles contados a partir de la notificación de su selección y de su aceptación verbal. De no confirmar su aceptación en el plazo mencionado, se procederá a la designación de otro árbitro según el procedimiento estipulado en esta sección.

d. Al momento que [sic] el árbitro seleccionado acepte su designación, la JRL le remitirá el expediente de arbitraje, haciéndole saber que toda comunicación de las partes con él o viceversa, ya sea de manera escrita, verbal o mediante cualquier otro medio, se hará en presencia de ambas partes.

e. Si el árbitro seleccionado no acepta la designación para arbitrar la causa o no estará disponible dentro del período de sesenta (60) días calendario a partir de la fecha de la notificación de la selección, las partes podrán acordar mutuamente la selección de otro árbitro utilizando el mismo método de selección por eliminación. En caso de que el árbitro no acepte la designación, se procederá conforme se estableció en el anterior literal "**a**" de esta sección.

SECCIÓN 9.15 PREPARACIÓN PARA EL ARBITRAJE

a. Las partes confeccionarán un expediente para cada queja formal que haya sido referida a arbitraje. Este expediente se le entregará al árbitro, con copia a las partes. El expediente contendrá la queja y la respuesta, una copia de esta Convención y, cuando corresponda, una copia de cualquier reglamento y/o ley o norma que se alegue ha sido violado, y cualquier otro documento que las partes acuerden incluir.

b. Las partes se reunirán en un plazo de treinta (30) días calendario después del recibo de la solicitud para tratar de formular las cuestiones en disputa y determinar qué hechos no están en disputa. Solamente los asuntos específicos mencionados en la etapa de queja formal serán considerados en esta reunión de pre-arbitraje. Las partes prepararán y firmarán, si es posible,

una presentación conjunta que contenga la declaración de las disputas y una estipulación de los hechos incontestables. La presentación conjunta será enviada al árbitro. Si las partes no pueden llegar a un acuerdo sobre una presentación conjunta, cada parte entregará, por separado, una declaración escrita sobre las cuestiones y hechos en disputa, al árbitro y a la otra parte. La declaración del RE se entregará a la Oficina del Asesor Jurídico de la ACP. La declaración de la ACP se entregará al sindicato correspondiente.

c. Cuando, como resultado de la reunión de pre-arbitraje, las partes acuerdan que una audiencia no servirá [sic] ningún propósito, podrán presentar la documentación del caso de queja al árbitro para someterse a su decisión. Tal documentación incluirá el expediente del caso de queja, una estipulación de los hechos, una declaración conjunta de los asuntos y una copia de esta Convención. Esta documentación le será presentada al Asesor Jurídico para ser enviada al árbitro.

SECCION 9.16 REUNIÓN DE PRE ARBITRAJE

a. Una vez que el árbitro seleccionado haya aceptado y confirmado a la JRL su aceptación, se llevará a cabo una reunión de pre-arbitraje en la cual este se reunirá con las partes, en fecha, lugar y hora acordada entre las partes y el árbitro. En dicha reunión el árbitro podrá asistir a las partes a enmarcar o definir los asuntos a dirimir, y a resolver temas relacionados con los procedimientos del arbitraje, establecer el período para que las partes aduzcan y presenten pruebas, contrapruebas y objeciones; establecer el periodo para resolver la admisibilidad de las pruebas y contrapruebas; establecer el período para definir el modo en que se practicarán o evacuarán las pruebas y contrapruebas admitidas; informarse sobre alguna objeción no planteada con anterioridad y establecer el modo de tramitarla y decidirla; determinar la viabilidad de petición de alguna parte de no realizar audiencia y obtener una decisión sumaria; establecer los procedimientos a seguir en la audiencia de arbitraje; establecer las formas y mecanismos de comunicación de los actos; así como cualquiera otra cosa relativa al caso de arbitraje. Se realizarán reuniones adicionales de pre-arbitraje para resolver las objeciones a las pruebas documentales y testimoniales, para las indicadas en la sección 9.07 y cuando se requieran. Las secciones de esta convención aplicables a audiencias de arbitraje aplicarán igual a reuniones de pre-arbitraje y a todas las otras etapas del proceso de arbitraje. El árbitro levantará un acta de cada reunión de pre-arbitraje realizada, la cual será enviada a las partes dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la fecha de la reunión de pre-arbitraje.

SECCION 9.17. NORMAS DE REVISIÓN EN EL ARBITRAJE.

El árbitro no tendrá la autoridad para revertir, modificar, o de otra forma, mitigar la decisión de la ACP en cualquier acción disciplinaria o medida adversa tomada conforme a esta Convención a menos que:

(a) Se haya cometido un error pernicioso en la aplicación de los procedimientos para llegar a la decisión;

(b) La decisión se fundamentó en una práctica de personal prohibida, tal y como se define en el Artículo 82 de la Ley Orgánica de la ACP:

(c) La decisión fuese arbitraria, caprichosa, un abuso de discreción, o de otra forma, contraria a la Ley o excepto cuando se disponga lo contrario en esta sección, viole un artículo de esta Convención;

(d) En el caso de una medida adversa, cuando la decisión no esté apoyada por la preponderancia de la prueba;

(e) En el caso de una medida adversa, no se aplicaron los factores señalados en el Artículo 160 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP, donde fuese apropiado; o

(f) En el caso de una acción disciplinaria, la decisión no está apoyada por la causa justificada.

(g) La ACP violase los procedimientos estipulados en esta Convención, cuando por no haber sido por esta violación se hubiese llegado a una conclusión diferente. (de la sección 9.16.h)

SECCIÓN 9.18 IMPEDIMENTO DE DIVULGAGIÓN PÚBLICA.

Ningún aspecto de los trámites del arbitraje se divulgará públicamente más que a la ACP o a los representantes del RE, antes del laudo arbitral, excepto por mutuo consentimiento por escrito de la ACP y del RE.

SECCION 9.19 REGISTRO Y COSTOS DE LA AUDIENCIA.

(a) Cualquiera de las partes podrá grabar las sesiones de arbitraje. Se le proporcionará a la contraparte, copias de dichas grabaciones, al costo, si las solicitase.

(b) Los honorarios del árbitro serán sufragados por partes iguales, entre la ACP y el RE, a excepción de cómo se establece en el inciso (c) de esta sección. Ambas partes pagarán los honorarios directamente al árbitro.

(c) (1) [sic] Cualquier parte que posponga, cancele, o de otra forma se retire del arbitraje después que el árbitro haya sido notificado de su selección, notificará rápidamente al árbitro de su retiro y pagará el costo total de cualquier cargo por parte del árbitro. Sin embargo, si la posposición, cancelación o retiro es el resultado de un acuerdo mutuo, los honorarios serán compartidos a partes iguales por las partes. La aquiescencia de una de las partes sobre la petición de la otra para posponer, cancelar o retirarse de la audiencia; sin embargo, no satisface el requisito de acuerdo mutuo.

(2) Los honorarios del árbitro valuados de conformidad a una petición conjunta para aclarar un laudo arbitral deberán ser compartidos por las partes.

SECCIÓN 9.20 AUDIENCIA ARBITRAL

A menos que las partes convengan lo contrario, las audiencias comenzarán a las 0900 horas, en las instalaciones de la Junta de Relaciones Laborales de la ACP, de lunes a viernes, a excepción de los días de fiesta o duelo nacional. De no poder concluir en ese día, continuarán al día hábil siguiente, y así sucesivamente, hasta su culminación a menos que las partes en conjunto con el árbitro

lleguen a otro acuerdo, caso en el cual se levantará un acta sobre lo decidió y se procederá a firmar por todas las partes.

El árbitro no está autorizado para establecer o considerar un asunto en disputa que no haya sido explícitamente planteado durante la etapa formal de queja y, por consiguiente, no haya sido mencionado por la parte que presenta la queja.

SECCIÓN 9.21 FECHA DE AUDIENCIA.

La audiencia se realizará el día establecido según el acuerdo entre las partes y el árbitro. De no poder concluir en ese día continuará el día siguiente y así sucesivamente hasta su clausura, según la sección 9.20 de esta convención.

SECCIÓN 9.22 DERECHO DE ASISTIR A LA AUDIENCIA

(a)Tienen derecho a asistir a las audiencias en los casos de arbitraje:

1. El árbitro y sus asistentes;

2. Los representantes que cade [sic] parte designe;

3. El/los miembro(s) afectado(s);

4. Los peritos [sic]

5. Los testigos [sic]

6. Las personas que, a solicitud de una de las partes, tengan relación directa con el caso de arbitraje. [sic]

7. Observadores

(b) El árbitro mantendrá fuera de la sala de audiencia a los testigos y peritos que no estén rindiendo testimonio o peritaje. Una vez hayan rendido testimonio o peritaje podrán estar presente en la sala de audiencia si han sido designados como representantes.

SECCION 9.23 EL ÁRBITRO

(a) Le corresponderá al árbitro presidir la audiencia y asegurar el correcto desarrollo de la misma.

(b) El árbitro juramentará a los testigos o peritos y les advertirá de las consecuencias legales de su testimonio.

(c) El árbitro durante la audiencia, podrá hacer preguntas y solicitar la información que considere necesaria.

(d) Los árbitros no están autorizados para conducir antes o durante la audiencia ningún tipo de investigación independiente relativa al asunto del arbitraje, salvo que las partes acuerden lo contrario.

(e) Cualquier comunicación o correspondencia entre el árbitro y una de las partes debe ser comunicada a la otra parte.

SECCIÓN 9.24 CARGA DE LA PRUEBA.

(a) La carga de la prueba le corresponderá:

(1) Para los casos de acciones disciplinarias y medidas adversas la carga de la prueba recae sobre la ACP.

(2) Para cualquier otro tipo de queja abierta por el procedimiento negociado de tramitación de quejas de la convención colectiva, la parte que presentó la queja tiene la carga de la prueba.

(3) No obstante, para los asuntos excluidos del procedimiento negociado de tramitación de quejas para los cuales se elabore otro procedimiento, la carga de la prueba se sujetará a las reglas establecidas en dicho procedimiento.

(b) Incumbe a las partes probar los hechos o datos que constituyen el supuesto de hecho de las normas que les son favorables.

SECCIÓN 9.25 PRESENTACIÓN DEL CASO.

(a) La audiencia de arbitraje se desarrollará en el orden siguiente, sin perjuicio de que las partes puedan acordar un orden distinto:

(1) El árbitro declarará abierta la audiencia y explicará a las partes el procedimiento a seguir según lo establecido en la Ley Orgánica, los reglamentos y esta convención colectiva.

(2) El árbitro le [sic] solicitará a las partes que en caso de tener pruebas conjuntas que deseen introducir a la audiencia procedan a presentarlas. El árbitro enumerará las pruebas conjuntas de la siguiente manera: Prueba en conjunto #1, Prueba en conjunto #2, etc.

(3) La parte a la cual le corresponde la carga de la prueba procederá con la presentación de su caso en primer término. Luego de ello, la otra parte procederá a presentar su caso. No obstante, las partes podrán preguntar y repreguntar al testigo sucesivamente.

(b) En la presentación de sus respectivos casos durante la audiencia de arbitraje, las partes y sus representantes tendrán derecho de hacer sus alegatos de apertura, preguntar y repreguntar a los testigos, introducir elementos de pruebas documentales y testimoniales y presentar un alegato de conclusión.

(c) Durante la audiencia, ambas partes podrán acordar con el árbitro asuntos relativos a la ubicación y orden de los testigos, y cualquier otra cosa relativa al caso de arbitraje.

(d) Las partes podrán a su discreción prescindir de la presentación parcial o total de su caso, si consideran que lo actuado en la audiencia es suficiente para que el árbitro dicte su laudo arbitral.

(e) El árbitro determinará, a su discreción o a solicitud de una de las partes, los recesos necesarios que no dilaten la audiencia.

SECCION 9.26 TESTIGOS Y PERITOS.

Ambas partes podrán llamar a testigos y peritos que tengan conocimiento de los hechos, circunstancias y factores sobre el caso.

Las partes intercambiarán las listas de testigos y peritos en la fecha acordada en la reunión de pre-arbitraje. La lista incluirá un breve enunciado sobre el cual declarará el testigo o perito.

La ACP, identifaco [sic] el testigo o perito, hará los arreglos pertinentes para que los mismos asistan a la audiencia de arbitraje relevándolos de sus deberes con permisos remunerados, esto cuando los testigos o peritos sean miembros, trabajadores, supervisores, gerentes, trabajadores de confianza y funcionarios.

De no asistir el testigo citado por cualquiera de las partes, pospondrá la audiencia y ordenará a la ACP que se le ordene al testigo o perito, presentarse a la audiencia en la fecha que se establesca. [sic]

(a) Los testigos y peritos declararán libres de coacción y no podrán ser sujetos a discriminación o represalia.

(b) Las declaraciones de testigos y peritos deberán ser analizadas cuidadosamente por el árbitro, para determinar su valor probatorio.

(c) Un testigo debe narrar los hechos tal cual le constan sin hacer juicio de valoración sobre los mismos.

(d) Un perito o testigo calificado por conocimiento, habilidad, experiencia, entrenamiento o educación, puede hacer juicio de valoración y ofrecer opiniones sobre los hechos objeto de su testimonio.

(e) Los peritos podrán ser examinados y repreguntados de la misma manera que los testigos.

SECCIÓN 9.27 ELEMENTOS DE PRUEBA

(a) Durante la audiencia, las partes podrán presentar pruebas testimoniales, materiales, y/o documentales relevantes al asunto a ventilarse en el caso de arbitraje.

(b) Las decisiones acerca de la admisibilidad de elementos de prueba serán hechas por el árbitro según las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica, los reglamentos y esta convención colectiva.

(c) El árbitro deberá determinar, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica, los reglamentos y las convenciones colectivas, la calidad y la relevancia de la prueba.

(d) Durante la audiencia, las partes podrán:

(1) Aceptar la existencia de uno o más hechos o actos, en cuyo caso los mismos se tendrán como plenamente probados en la audiencia.

(2) Acordar la autenticidad de certificaciones, pruebas testimoniales o documentales o la ocurrencia de los hechos.

(e) Toda declaración escrita de testigo o perito presentada durante la audiencia deberá ser sustentada por la persona que la firmó siempre y cuando lo solicite una de las partes.

(f) Para la presentación y admisión de prueba documental y testimonial se seguirá el siguiente procedimiento:

(1) La parte que propone introducir una prueba escrita durante la audiencia deberá entregarle una copia al árbitro y a la otra parte para su evaluación y aceptación u objeción.

(2) En caso de haber objeción, el árbitro le solicitará a la parte que propone la prueba que sustente brevemente por qué la prueba es pertinente. Seguidamente, le solicitará a la parte que objetó la prueba que sustente brevemente su objeción. Posteriormente, el árbitro decidirá sobre la admisibilidad o no de la prueba propuesta.

(3) Una vez admitida la prueba propuesta, el árbitro procederá a marcar, por separado y en numeración ascendente, las pruebas presentadas por cada parte.

(g) Para la presentación y admisión de prueba material se seguirá el siguiente procedimiento:

(1) La parte que propone la prueba material se la presentará al árbitro y a la otra parte para su análisis y respectiva aceptación u objeción.

(2) En caso de haber objeción, el árbitro le solicitará a la parte que propone la prueba material que sustente brevemente por qué la prueba es pertinente. Seguidamente, le solicitará a la parte que objetó la prueba que sustente brevemente su objeción. Posteriormente, el árbitro decidirá sobre la admisibilidad o no de la prueba propuesta.

(3) Una vez admitida la prueba material propuesta, el árbitro procederá a marcar, por separado y en numeración ascendente, las pruebas presentadas por cada parte.

(h) Si durante la audiencia, una de las partes propone introducir algún elemento de prueba que la otra parte desconoce, el árbitro deberá dar a la otra parte un período razonable para examinar y decidir si objeta o no dicho elemento de prueba.

(i) Los argumentos expresados por el árbitro para sustentar su decisión de admitir o no un elemento de prueba deberán ser registrados en el acta de la audiencia.

SECCIÓN 9.28 OBJECIONES A TESTIMONIO O PERITAJE.

(j) Durante la audiencia, cada parte podrá objetar las preguntas y las declaraciones de los testigos y los peritos. La parte que objeta deberá sustentar su objeción y la otra parte podrá refutarla. El árbitro decidirá sobre la admisibilidad o no de la misma.

(k) Entre las causas más comunes de objeción están:

(1) Preguntas o respuestas repetitivas
(2) Falta de claridad de las preguntas
(3) Hostigamiento del testigo o al perito
(4) Parafrasear incorrectamente cualquier declaración
(5) Preguntas compuestas
(6) Preguntas sugerentes
(7) Testimonios basados en especulación u opinión
(8) Preguntas inconducentes
(9) Preguntas capciosas

SECCIÓN 9.29 INSPECCIÓN DE ÁREA RELACIONADA CON UN CASO.

(l) Las partes en conjunto o individualmente podrán solicitar al árbitro que inspeccione un área relacionada con el caso. El árbitro determinará la necesidad y la factibilidad de la inspección solicitada. En caso de acceder, las partes tendrán derecho a participar en dicha inspección ocular.

SECCIÓN 9.30 FINAL DE LA AUDIENCIA.

Las partes podrán acordar que se envíen escritos de conclusiones posteriores a la audiencia y se establecerá la fecha de entrega con el árbitro. En la fecha de entrega, las partes intercambiarán copia de los escritos de conclusiones y se le enviarán los escritos al árbitro por correo electrónico a la dirección que el árbitro indique. En los escritos de conclusiones no se podrá introducir evidencias.

El árbitro clausurará la audiencia cuando las partes hayan concluido la presentación de sus respectivos casos, o en caso de haberse acordado que se entregarán escritos de conclusiones, al recibir el árbitro los escritos. Una vez clausurada la audiencia, el árbitro no podrá considerar ni admitir nuevos elementos de prueba.

SECCIÓN 9.31 LAUDO ARBITRAL

Los árbitros tomarán su decisión en un máximo de treinta (30) días calendario, que serán prorrogables por mutuo acuerdo de las partes. Los árbitros entregarán personalmente, en una reunión, sus decisiones por escrito a los representantes designados de las partes y la Junta de Relaciones Laborales (JRL) para su debida custodia.

El árbitro tomará su decisión fundamentándose solamente en los asuntos en disputa que fueron planteados las partes.

A. El árbitro dictará su laudo de acuerdo a lo establecido en esta convención colectiva. El mismo contendrá un resumen de los hechos, el fundamento de su decisión y la decisión debidamente motivada.

B. El laudo arbitral se notificará a las partes de acuerdo a lo establecido en esta convención colectiva con acuse de recibo.

SECCIÓN 9.32 ACLARACIÓN DEL LAUDO ARBITRAL Y RECURSO CONTRA LOS LAUDOS ARBITRALES.

1. ACLARACION [sic] DEL LAUDO ARBITRAL

a. Las partes podrán solicitar al árbitro, de manera individual o en conjunto, una aclaración del laudo arbitral dentro del término de cinco (5) días calendario contados a partir de la entrega del laudo arbitral.

b. El árbitro deberá emitir la aclaración solicitada en un término de diez (10) días calendario contados a partir de la fecha de la presentación de la solicitud de aclaración.

c. La aclaración de los laudos arbitrales por parte del árbitro no generará ningún gasto adicional a las partes.

d. Las partes también podrán solicitar al árbitro, de manera individual o en conjunto, una corrección de laudo arbitral dentro

del término de cinco (5) días hábiles contados a partir de la entrega del laudo arbitral, para subsanar cualquier error de cálculo, de copia o tipográfico o cualquier otro error de naturaleza similar. El árbitro debe emitir la decisión de corrección en un término de cinco (5) días hábiles.

e. Las partes también podrán solicitar al árbitro, de manera individual o en conjunto, la emisión de un laudo adicional respecto de reclamaciones y/o pretensiones formuladas en la actuación arbitral, pero omitidas en el laudo. Si el árbitro estima justificado el requerimiento, dictará laudo adicional en un término de diez (10) días hábiles.

2. **RECURSO CONTRA EL LAUDO ARBITRAL**

a. Cualquiera de las partes podrá recurrir contra un laudo arbitral dentro del término de treinta (30) días hábiles contados a partir de la entrega del laudo arbitral.

b. El laudo arbitral será recurrido ante la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, de conformidad con el Artículo 107 de la Ley Orgánica.

c. En caso de presentarse una solicitud de aclaración, corrección o de laudo o de laudo adicional de la decisión arbitral, el término para recurrir correrá a partir de la notificación de la decisión que resuelve la aclaración, corrección o laudo adicional.

SECCIÓN 9.33 CUSTODIA DEL EXPEDIENTE DE ARBITRAJE.

El árbitro se compromete a mantener custodia del expediente de arbitraje, en el evento de que su decisión sea recurrida ante la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia. Igualmente, con el propósito de garantizar esta etapa del proceso, el árbitro tiene la obligación de mantener actualizada su información de contacto ante la Junta de Relaciones Laborales.

PARTE D: RÉGIMEN DE HONORARIOS DE LOS ÁRBITROS

SECCIÓN 9.34 ETAPAS PROCESALES DEL ARBITRAJE

Las etapas procesales que se tomarán en consideración para establecer los honorarios para cada caso de arbitraje, y el porcentaje de los honorarios que se pagarán, serán los siguientes:

Firma del contrato arbitral	10%
Decisión de objeción(es) previa(s) a la audiencia	10%
Audiencia arbitral	40%
Laudo arbitral o decisión sumaria y aclaración de laudo o decisión en caso necesario	40%
Total, honorarios	100%

SECCIÓN 9.35 MÁXIMO DE HONORARIOS

Los honorarios de servicios para un caso de arbitraje no excederán los B./4,000 (cuatro mil balboas).

SECCIÓN 9.36 FIRMA DEL CONTRATO ARBITRAL

Una vez seleccionado el árbitro por las partes y este acepta los términos de este contrato, se hace acreedor al 10% del total de los honorarios establecidos en la Sección 9.39.

SECCIÓN 9.37 DECISIÓN DE OBJECIÓN (ES) PREVIA (S) A LA AUDIENCIA

En los casos para los cuales una o ambas partes presente(n) objeción(es) antes de la audiencia arbitral, si el árbitro la(s) resuelve emitiendo un laudo arbitral será acreedor a un 10% por la firma del contrato, 10% por la decisión de la objeción(es) y 40% por el laudo arbitral emitido que da por terminado el caso, para recibir un 60% de los honorarios correspondientes. En el caso [sic] que el árbitro niegue la objeción presentada y decida seguir a la etapa de audiencia, el árbitro será acreedor hasta este momento a un 10% por la firma del contrato, 10% por la decisión de la objeción(es).

SECCIÓN 9.38 AUDIENCIA ARBITRAL

Como parte de la etapa procesal de la audiencia arbitral se incluye la preparación para la audiencia, llamada(s) telefónica(s) o reunión(es) con las partes antes de la audiencia, cualquier interacción entre el árbitro y las partes, cualquier correspondencia con las partes, al igual que la revisión por el árbitro del expediente oficial u cualquier otra documentación pertinente.

SECCIÓN 9.39 PROPOSICIÓN DE LA AUDIENCIA

De común acuerdo, las partes podrán solicitar al árbitro la posposición de la audiencia, en caso de ser necesario.

SECCIÓN 9.40. CANCELACIÓN DE LA AUDIENCIA

Si se cancela la audiencia, los honorarios se calcularán basado en las etapas procesales que el árbitro haya cumplido al momento de la cancelación.

SECCIÓN 9.41. GASTOS

En el cálculo de honorarios de árbitro se encuentran incluidos todos los gastos incurridos en el suministro de los servicios de arbitraje, tales como asistencia secretarial, transporte, viáticos, materiales de oficina y otros.

SECCIÓN 9.42 MODIFICACIONES

Las partes podrán modificar el máximo de honorarios establecidos en la sección 9.35 de la PARTE D, así como los porcentajes para el cálculo de honorarios establecida en la sección 9.34.

PARTE E: MÉTODO ALTERNATIVO PARA LA RESOLUCIÓN DE QUEJAS POR ASUNTOS QUE AFECTEN LAS CONDICIONES DE EMPLEO

SECCIÓN 9.43 PROPÓSITO

Se establece el procedimiento siguiente para la tramitación de quejas, como mecanismo exclusivo para su solución, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 104 de la Ley Orgánica. Este procedimiento abarca la facultad de invocar arbitraje y los métodos alternativos para solucionar las quejas a nivel de supervisión inmediata. El mismo se adaptará a la Ley y los reglamentos.

SECCIÓN 9.44 PRINCIPIOS BASICOS-PROCESO DE MEDIACIÓN

(a) Todo lo pertinente a este proceso es de carácter confidencial y; por consiguiente, no debe ser divulgado a personas ajenas al procedimiento por los participantes.

(b) Las partes podrán elegir entre los mediadores que proporciona la Junta de Relaciones Laborales (JRL) y aquellos que ofrezcan otras entidades reconocidas para prestar tales servicios y con conocimiento del régimen laboral de la ACP.

(c) Los mediadores serán imparciales y evitarán toda situación que pudiera percibirse como o dar impresión de la existencia de un conflicto de intereses.

(d) Si las partes no se avienen en el desarrollo del método alternativo, tienen derecho a proceder conforme al procedimiento de tramitación formal de quejas estipulado en la Parte A- Sección 9.11 anterior.

(e) La participación tanto del miembro como de la Administración en el proceso de mediación será voluntaria.

(f) Tanto las partes como el mediador tendrán acceso a la información pertinente al caso, de modo que puedan ilustrarse correctamente y tener una participación efectiva en el proceso.

(g) Se ofrecerá a los miembros y supervisores la capacitación que les permita adquirir un buen entendimiento de los objetivos y el procedimiento de los métodos alternativos para la resolución de quejas.

(h) El miembro tendrá derecho a ser representado y asistido por el "RE" durante todo el proceso de mediación.

(i) El proceso de mediación debe ser expedito y utilizarse al nivel más bajo de supervisión.

(j) En la medida de lo posible, se procurará la participación del mediador en programas de capacitación con el propósito de mantener su calidad profesional. Además, se desarrollará un sistema que permita la evaluación periódica de la eficiencia y eficacia de tales programas. El mediador cumplirá fielmente con los principios básicos de dichos programas.

(k) Para el trámite expedito de las quejas a nivel de mediación, existirá una estrecha coordinación de velar por el uso eficaz de este procedimiento.

SECCIÓN 9.45 PROCEDIMIENTO

MEDIACIÓN PROPUESTA POR EL MIEMBRO

(a) El trabajador que considere que su supervisor inmediato no ha resuelto su queja satisfactoriamente, podrá:

(1) Presentar una queja formal conforme a la Parte A - Sección 9.12 (c) del presente artículo; o

(2) Solicitar por escrito al gerente de división una mediación dentro de un plazo no mayor de siente (7) días calendario después de recibir una respuesta en la etapa informal.

(3) Si el gerente acepta la mediación, se solicitará a la JRL la intervención de un mediador. Se solicitará a la JRL que en la medida de lo posible, designe al mediador dentro de los tres (3)

días calendario siguiente a la fecha de la solicitud hecha por la División.

(4) Como resultado de la mediación, las partes podrán llegar a algún acuerdo. Dicho acuerdo deberá constar por escrito y establecer con especificidad la solución que las partes adoptarán para resolver el asunto y demás pormenores relativos al mismo. Una vez aceptada la solución y suscrito el acuerdo, se entiende resuelta la queja y el miembro no podrá seguir con el trámite de la queja ni instaurar otra queja por este mismo asunto.

(5) En caso de que el miembro y el gerente no lleguen a un acuerdo, durante el proceso de mediación se entenderá agotada la etapa informal para solucionar una queja, y el miembro podrá presentar una queja formal dentro de un plazo de siete (7) días calendario después de la fecha en que concluyó la mediación.

MEDIACIÓN PROPUESTA POR LA ACP

(b) Al tener conocimiento de que un miembro ha presentado una queja formal dirigida al vicepresidente por intermedio del gerente de división, el gerente de división podrá:

(1) Proponer por escrito al miembro una mediación dentro de un plazo no mayor de siete (7) días calendario después de recibir la queja formal dirigida al vicepresidente.

(2) Si el miembro acepta la mediación, se solicitará a la JRL la intervención de un mediador. Se solicitará a la JRL que en la medida de lo posible, designe al mediador dentro de los tres (3) días calendario siguiente a la fecha de la solicitud hecha por la división.

(3) Como resultado de la mediación, las partes podrán llegar a algún acuerdo. Dicho acuerdo debe constar por escrito y establecer con especificidad la solución que las partes adoptarán para resolver el asunto y demás pormenores relativos al mismo. Una vez aceptada la solución y suscrito el acuerdo, se entiende resuelta la queja y el miembro no podrá seguir con el trámite de la queja ni instaurar otra queja por este mismo asunto.

(4) En caso de que el miembro y el gerente no lleguen a un acuerdo, durante el proceso de mediación, el vicepresidente al que se dirigió la queja formal deberá emitir respuesta dentro de un plazo de treinta (30) días calendario después de la fecha en que concluyó la mediación.

PARTE F: COMITÉ EVALUADOR DE ÁRBITROS

SECCIÓN 9.46 PROPÓSITO

Se crea el comité evaluador de árbitros.

(a) El propósito de este Comité es establecer los parámetros generales que deben cumplir los árbitros que se seleccionen para formar parte de la lista de árbitros que debe mantener la Junta de Relaciones Laborales de acuerdo con el Articulo 117 de la Ley Orgánica. No obstante, la administración y el RE de la Unidad Negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta podrán determinar parámetros específicos de acuerdo con la respectiva colección colectiva.

(b) Dicho Comité estará compuesto por un representante del RE y un representante de la administración.

(c) Cualquiera de los Miembros podrá invitar observadores a las reuniones del Comité.

(d) El Comité Evaluador tendrá las siguientes funciones:

(1) Establecer los criterios que se aplicarán a las personas que aspiren a recibir capacitación para convertirse en árbitros idóneos, así como seleccionar a los aspirantes que recibirán capacitación.

(2) Establecer los criterios que se utilizarán para seleccionar a los árbitros que formarán parte de la lista que mantendrá la Junta de Relaciones Laborales.

(3) Seleccionar a los árbitros que formarán parte de la lista de árbitros idóneos que mantendrá la Junta de Relaciones Laborales en base a los criterios previamente establecidos.

(4) Establecer programas de capacitación de árbitros.

(5) Establecer el Código de Conducta para árbitros, el cual incluirá los criterios que se aplicarán para la permanencia, suspensión, remoción o reintegro de los árbitros que formen parte de la lista.

(6) Cualquier otra función que determine el Comité de acuerdo con la Ley Orgánica, los reglamentos y esta Convención Colectiva.

(e) Todas las decisiones del Comité se deberán tomar por consenso de todos sus miembros."

9.1. POSICIÓN DE LA UCOC.

Debido a la extensión de este artículo y sus secciones, los aspectos medulares de la posición de UCOC se compendian a continuación:

SECCIÓN 9.01 PROPÓSITO. La posición de la UCOC es que este procedimiento solo debe regirse y desarrollarse por lo dispuesto en los Artículos 104 y 105 de la Ley Orgánica de la ACP, y no por otras normas de rango inferior, como lo pretende imponer la Administración y que, además, no es aplicable a los miembros de la unidad negociadora.

SECCIÓN 9.02 DEFINICIONES. La posición de la UCOC es que la definición de *queja* en el ámbito del procedimiento negociado de tramitación de queja, debe entenderse que a través de este procedimiento pactado, de conformidad con el Artículo 104 de la Ley, solo los miembros de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta, la UCOC como el representante exclusivo de la unidad negociadora o la Administración podrán tramitar sus reclamos a través de este procedimiento, salvo que el reclamo se relacione con alguno de los asuntos excluidos por el Artículo 105 de la misma Ley y, por otro lado, la definición *días* se hace imprescindible para efecto de claridad en el cómputo de los términos que se pacten en este procedimiento (f.867).

SECCIÓN 9.03 INTENCIÓN Y ENTENDIMIENTOS DE LAS PARTES

Sección 9.03 (a) La posición de UCOC es que las partes deben comprometerse a incentivar a sus representados a intentar resolver un caso de queja de manera informal, al nivel de supervisión más bajo posible, y a no presentar quejas sin mérito.

Sección 9.03 (b) En este punto de estancamiento la posición de la UCOC es que las partes deben cooperar plenamente en el trámite de una

queja, documentando y presentando los hechos pertinentes al caso para facilitar la solución de la queja.

Sección 9.03 (c) La posición de la UCOC es que el principio de "Cumpla con la asignación de trabajo ahora y quéjese después" (*obey now, grieve later*), no implica que la asignación de trabajo no debe poner en peligro la seguridad de las personas o de los bienes de la ACP o de los usuarios, ni mucho menos promover una conducta ilícita o contraria a lo establecido en los reglamentos o esta Convención.

Sección 9.03 (d) La posición de la UCOC es que sus respectivos representantes, así como los gerentes, supervisores, los trabajadores de confianza y los miembros de la unidad negociadora cumplan con lo pactado en este convenio colectivo.

Sección 9.04 (a) La posición de la UCOC, es que tanto el miembro como su representante tienen el derecho a acceder a cualquier información pertinente con el caso de queja o apelación y que está en posesión de la ACP, y que todas las partes involucradas con acceso a dicha información están obligadas a mantener la reserva de toda información de carácter confidencial (f.870).

SECCIÓN 9.04 ACCESO A LA INFORMACIÓN.

Sección 9.04 (b) La posición de la UCOC es que el reconocimiento legítimo del miembro y de su representante de tener acceso, de manera adecuada y oportuna, a toda información en posesión de la ACP que sea pertinente a las diferentes etapas de la queja o apelación, sea esta la etapa informal o formal, en aras de poder ejercer la legítima defensa de un derecho o del legítimo derecho de la defensa y, por otro lado, se debe reconocer la obligación de la ACP de suministrar la información solicitada en los términos y condiciones propuestos por la UCOC (f.870).

SECCIÓN 9.05 ASUNTOS EXCLUIDOS DEL PROCEDIMIENTO DE QUEJA. En esta sección del estancamiento, la posición de UCOC es que los únicos asuntos que deben estar excluidos en el procedimiento de quejas son los establecidos en el Artículo 105 de la Ley Orgánica de la ACP.

SECCIÓN 9.06 REQUISITOS FORMALES PARA LA PRESENTACIÓN DE CASOS DE QUEJAS. La posición de la UCOC es que debe establecerse con claridad los requisitos para la presentación de una queja, sea esta formal o informal y que, en caso de serlo y no cumplir con los requisitos, cuál debe ser el procedimiento para corregirla, y que igualmente debe reconocerse el derecho del miembro a solicitar una compensación, y que en los casos que un asunto no haya sido presentado en la etapa formal de la queja el asunto no podrá presentarse en la etapa arbitral.

SECCIÓN 9.07 OBJECIONES SOBRE LA ADMISIBILIDAD DE LA QUEJA Y/O ARBITRAJE.

Sección 9.07 (a) Para la UCOC, las partes tienen derecho a presentar objeciones sobre la admisibilidad de la queja en cualquier etapa del procedimiento negociado de tramitación de queja y que la objeción deberá ser resuelta por un árbitro mediante laudo arbitral (f.872).

Sección 9.07 (b) La UCOC manifestó que su posición es que se hace necesario establecer un procedimiento para resolver el derecho de las partes

a presentar una objeción en la que se alega que el término para invocar el arbitraje ha precluido (872).

SECCIÓN 9.08 CANCELACIÓN DEL CASO DE QUEJA La posición de la UCOC es que debe quedar plasmado en una convención colectiva el derecho de los miembros y del representante exclusivo de continuar con un proceso de queja cuando consideren que la decisión o acuerdo que acepte el miembro que la interpuso afecta sus intereses.

SECCIÓN 9.09 SEPARACIÓN TEMPORAL O PERMANENTE DEL TRABAJADOR DURANTE EL TRÁMITE DE UNA QUEJA. La posición de la UCOC es que el miembro solo podrá ser asignado provisionalmente a otro puesto con pago de su salario y sin cargo a vacaciones o ser separado de su puesto con pago de salario y sin cargo a vacaciones solo en el caso de las circunstancias descritas en el Artículo 8 de esta convención.

Además, que un caso de queja solo será suspendido cuando antes de la decisión sobre la queja, el miembro termine su relación laboral con la ACP por causa distinta a la queja y que en la queja no exista una petición de compensación en la queja en trámite (f.873).

SECCIÓN 9.10 CONSOLIDACIÓN DE QUEJAS. La UCOC considera que el procedimiento negociado de tramitación de quejas debe contemplar un procedimiento para la acumulación de dos o más quejas idénticas o sustancialmente parecidas y en el que se establezcan los efectos de la acumulación.

SECCIÓN 9.11 LÍMITES DEL TIEMPO DE LAS QUEJAS. Para la UCOC, deben establecerse los términos para presentar la queja, para responder a la misma, las consecuencias y efectos del incumplimiento de los términos, así como los efectos de la solicitud oportuna de una solicitud de prórroga de término.

SECCIÓN 9.12 ETAPAS DE LA TRAMITACIÓN DE CASOS DE QUEJAS. La posición de la UCOC es que se debe distinguir claramente el procedimiento en cada uno de los tipos de quejas, estableciéndose los términos para ser presentada por el miembro agraviado o su representante, el término del funcionario que ha de responder a la queja presentada, los efectos de no responder a las quejas presentadas por los miembros o su RE y en los casos de que el miembro reciba una respuesta no satisfactoria, el término para invocar el arbitraje.

SECCIÓN 9.13 INVOCANDO EL ARBITRAJE. Para esta sección la posición de la UCOC es que se hace necesario establecer los requisitos para invocar un arbitraje ante la JRL, y lo que debe proveer la JRL a las partes.

SECCION 9.14 SELECCIÓN DEL ÁRBITRO. La posición de la UCOC es que la convención colectiva debe contemplar el procedimiento a seguir por las partes para la selección del árbitro en el cual se debe contemplar los casos en que el árbitro seleccionado no esté disponible dentro del plazo estipulado, el término dentro del cual deberá estar disponible el árbitro seleccionado, la forma en que se le debe comunicar al árbitro que ha sido seleccionado, el término y formalidad requerida para que el árbitro indique que acepta el caso, la forma como deberá el árbitro comunicarse con las partes, así como el procedimiento a seguir por las partes en caso de que el árbitro seleccionado no esté disponible dentro el término indicado (f. 878).

SECCION 9.15 PREPARACIÓN PARA EL ARBITRAJE. La posición de la UCOC es que dentro procedimiento negociado de tramitación de queja quede claramente establecido el procedimiento de la conformación del expediente del caso de queja, lo que contendrá el expediente, de igual forma, debe establecerse el término y procedimiento para que las partes determinen las cuestiones en disputas y determinar los hechos que no están en disputa, la forma, y que en caso de no llegar a un acuerdo, cómo deberán proceder para que el árbitro determine el asunto a resolver y los hechos no relevantes al caso. Adicionalmente, la UCOC mantiene la posición de que, si las partes acuerden que la audiencia arbitral no tendría ningún propósito, el árbitro decidirá en base al contenido del expediente.

SECCION 9.16 REUNIÓN DE PRE-ARBITRAJE. La posición del RE es establecer el propósito de las reuniones preliminares, que sea para que el árbitro pueda asistir a las partes a establecer el asunto a decidir y otros asuntos relacionados a aquel, para determinar el procedimiento a seguir para determinar los asuntos a dirimir cuando las partes no se pongan de acuerdo, para establecer los términos y procedimientos para la presentación de pruebas, contrapruebas, objeciones y cómo se resolverán estas, informar al perito sobre otras objeciones no planteadas previamente para que se determine cómo resolverlas, determinar la viabilidad de atender la petición de una de las partes, para no realizar audiencia arbitral y obtener una decisión sumaria, y que para los efectos de las audiencias arbitrales y pre-arbitrales se aplicará lo contemplado en la convención colectiva. Y se establece la obligación del árbitro de levantar un acta por cada sesión de reunión pre-arbitral (f.880).

SECCIÓN 9.17 NORMAS DE REVISIÓN EN EL ARBITRAJE. La posición de la UCOC es que en el convenio colectivo deben establecerse las causales para revertir, modificar o mitigar las decisiones de la ACP de sancionar a un miembro con cualquier acción disciplinaria o medida adversa, por ser estas parte integral y vital de las competencias del árbitro.

SECCIÓN 9.18 IMPEDIMENTO DE DIVULGACIÓN PÚBLICA. La posición de la UCOC es que solo se podrá hacer público algún aspecto del arbitraje cuando se haya emitido el laudo arbitral o que por mutuo acuerdo entre las partes lo permitan.

SECCIÓN 9.19 REGISTRO Y COSTOS DE LA AUDIENCIA. La posición de la UCOC es que la convención colectiva debe contemplarse la facultad de las partes de grabar las sesiones de arbitraje y la obligación de compartirla cuando la contraparte así lo solicita y cubre el costo de la copia, además debe quedar plasmado en el Convenio la forma en que sufragaron los honorarios del árbitro, incluyendo la forma en que cubrirán cuando una de las partes posponga, cancele o se retire del proceso arbitral, así de cómo se compartirán los mismos si la posposición cancelación o retiro del proceso arbitral sea por mutuo acuerdo.

SECCIÓN 9.20 AUDIENCIA ARBITRAL. La posición de la UC0C es que se debe establecer los días de la semana en la que se podrán celebrar las audiencias arbitrales, su hora de inicio y cómo se procederá de no concluirse la audiencia en la fecha establecida, además, que debe establecerse que en la audiencia arbitral el árbitro no podrá considerar ni permitir que establezca asunto alguno que no sea planteado en la fase de la queja formal.

SECCIÓN 9.21 FECHA DE AUDIENCIA. La posición de UCOC es que, de no concluirse la audiencia en la fecha programada, esta deberá continuar de conformidad a la Sección 9.20.

SECCIÓN 9.22 DERECHO DE ASISTIR A LA AUDIENCIA. Según la UCOC, en esta sección debe quedar identificados en la convención colectiva los que pueden asistir a la audiencia y en qué calidad lo podrán hacer, además de que se debe establecer que los testigos y peritos no podrán estar en la sala de audiencia, sino hasta después de presentar su testimonio o peritajes.

SECCIÓN 9.23 EL ÁRBITRO. La posición de la UCOC es que se debe definir en la convención colectiva las facultades del árbitro en el acto de audiencia arbitral y como deberá conducirla (f.883)

SECCIÓN 9.24 CARGA DE LA PRUEBA. La posición del RE es que esta sección debe establecer quién tiene la carga de la prueba en los casos de acciones disciplinarias y de medidas adversas, y quién la tiene en otros casos de queja y que les incumbe a las partes probar los hechos que constituyen los supuestos de hecho de las normas que le sean favorables. (f. 884)

SECCIÓN 9.25 PRESENTACIÓN DEL CASO. La UCOC es del criterio que los asuntos contenidos en su propuesta son formalidades esenciales que deben observarse en el acto de audiencia arbitral para garantizar el derecho de las partes de presentar y sustentar sus casos de conformidad a un procedimiento previamente establecido por las partes en cumplimiento del mandato del Artículo 104 de la Ley Orgánica de la ACP.

SECCIÓN 9.26 TESTIGOS Y PERITOS. La posición del RE es que en la convención colectiva se disponga con claridad la facultad de las partes de presentar testigos y peritos durante la audiencia arbitral, quedando claro cuáles son las características de ellos, así como sobre qué podrán declarar en el acto de audiencia y bajo qué condiciones lo harán y la obligación de asistir al acto de audiencia y de la administración de relevar de sus funciones el día que ha de presentar sus declaraciones (f.885).

SECCIÓN 9.27 ELEMENTOS DE PRUEBA. La UCOC sustenta su posición en el mandato del Artículo 104 de la ley y, por lo tanto, su integración al contenido de la convención colectiva garantiza el derecho de presentar pruebas documentales, materiales y testimoniales de la valoración de las mismas, de oponerse a su admisión con base en criterios establecidos, así como el derecho a presentar pruebas no anunciadas ni compartidas previamente y el procedimiento para su admisión u objeción e impone al árbitro la obligación de documentar en acta todo lo pertinente a las pruebas.

SECCIÓN 9.28 OBJECIONES A TESTIMONIO O PERITAJE. En esta sección la UCOC señala que su posición es que el derecho a objetar la preguntas a testigos y peritos, así como sus respuestas, es un derecho que debe quedar claro de cuáles son las objeciones más comunes, de cómo se procede en el ejercicio de este y de cómo se deberán resolver las objeciones.

SECCIÓN 9.29 INSPECCIÓN DE ÁREA RELACIONADA CON UN CASO. La posición de la UCOC es que la solicitud de inspección de las áreas relacionadas con los hechos del caso debe ser un derecho de las partes y que se debe establecer que quién debe determinar su necesidad y factibilidad de la misma, es el árbitro.

SECCION 9.30 FINAL DE LA AUDIENCIA. La posición de la UCOC es que se hace necesario establecer cómo y cuándo puede el árbitro decretar la clausura de la audiencia, la posibilidad de que las partes acuerden entregar sus escritos de clausura en fecha posterior a la fecha de la audiencia, el procedimiento de presentación de estos y la prohibición de presentar nuevas pruebas con el escrito de cierre o con posterioridad a la clausura de la audiencia.

SECCIÓN 9.31 LAUDO ARBITRAL. La posición de la UCOC respecto a esta sección es que se requiere establecer que el árbitro fundamentó su decisión solo en los asuntos en disputas, el contenido del laudo arbitral, el término y procedimiento para su notificación y entrega a las partes y a la JRL.

SECCIÓN 9.32 ACLARACIÓN DEL LAUDO ARBITRAL. La UCOC es del criterio que es viable, válido y necesario establecer los procedimientos para la presentación y trámite de las solicitudes de aclaración del laudo arbitral y para recurrir los laudos arbitrales.

SECCIÓN 9.33 CUSTODIA DEL EXPEDIENTE DE ARBITRAJE. La posición de la UCOC es que para garantizar el derecho de las partes de recurrir al laudo arbitral ante la CSJ (Corte Suprema de Justicia), es el árbitro quien debe ser responsable de la custodia del expediente de arbitraje hasta agotado el término para presentar el recurso.

SECCIÓN 9.34 ETAPAS PROCESALES DEL ARBITRAJE. La posición de la UCOC es que se establezca para cada caso los honorarios y porcentajes a pagar en las etapas procesales de arbitraje.

SECCIÓN 9.35 MÁXIMO DE HONORARIOS. La UCOC es de la posición que el tope máximo a pagar a un árbitro sea de cuatro mil balboas (B/.4,000.00).

SECCIÓN 9.36. FIRMA DEL CONTRATO ARBITRAL. Manifiesta el RE que su posición es que el pago inicial debe ser del 10% y pagadero al momento de la firma del contrato de servicio de arbitraje.

SECCIÓN 9.37 DECISIÓN DE OBJECIÓN(ES) PREVIA(S) A LA AUDIENCIA. Manifiesta la UCOC que al árbitro al resolver una objeción sobre arbitrabilidad del asunto del caso arbitral la admite poniendo fin al proceso arbitral tendrá derecho al 60% de los honorarios según lo propuesto en el primer párrafo de esta sección, y en caso de negar la objeción de arbitrabilidad continuará con el proceso reconociéndose honorarios según lo propuesto en el segundo párrafo de la propuesta de esta sección,

SECCION 9.38 AUDIENCIA ARBITRAL. La posición de la UCOC es que para efecto del pago de honorarios de las diferentes etapas del proceso arbitral estas actividades deben quedar debidamente identificadas en esta convención colectiva.

SECCION 9.39 POSPOSICIÓN DE LA AUDIENCIA. Manifiesta la UCOC que para que pueda posponerse una audiencia arbitral debe mediar un acuerdo entre las partes para así solicitarle al árbitro la posposición de la audiencia.

SECCIÓN 9.40 CANCELACIÓN DE LA AUDIENCIA. La posición de la UCOC es que cuando las partes acuerdan cancelar la audiencia y poner fin al proceso arbitral se le deberá cancelar los honorarios del árbitro basado en las etapas procesales que el árbitro haya cumplido al momento de la cancelación. En el caso de que por razones imputables al árbitro el mismo decida cancelar la audiencia, se le cancelará los honorarios del árbitro de acuerdo a la etapa procesal que se haya cumplido al momento de cancelar.

SECCIÓN 9.41 GASTOS. La posición de la UCOC es que al calcular los honorarios por servicio de arbitraje se consideran como cubiertos los gastos identificados en esta propuesta para evitar reclamos posteriores por parte del árbitro.

SECCIÓN 9.42 MODIFICACIONES. La posición de la UCOC es que las partes deben reservarse el derecho de monto máximo a pagar por servicio de arbitraje, así como el porcentaje a pagar por las diferentes etapas del proceso arbitral.

SECCIÓN 9.43 PROPÓSITO. La posición de la UCOC es que se establezca el propósito y la intención de la Parte E del Artículo 9.

SECCIÓN 9.44 PRINCIPIOS BÁSICOS – PROCESO DE MEDIACIÓN. La posición de la UCOC es que se defina los principios y procedimientos del método alterno para solucionar la queja al nivel de supervisión más bajo posible.

SECCIÓN 9.45 PROCEDIMIENTO. La posición de la UCOC es que se definan en la convención colectiva los procedimientos del método alterno para solucionar la queja, a los que deben apegarse las partes para intentar resolver la queja a los que deben apegarse las partes para intentar resolver la queja a través del procedimiento alterno de solución de quejas.

SECCIÓN 9.46 PROPÓSITO. La posición que sostuvo la UCOC es que se debe establecer un comité evaluador para seleccionar los árbitros que formarán parte de la lista de árbitros de la Junta de Relaciones Laborales de la ACP, que dicho comité debe estar conformado con representantes de la UCOC y de la administración, así como sus funciones y cómo decidirán los asuntos de su competencia.

9.2. POSICIÓN DE LA ACP.

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

"ARTICULO 9

PROCEDIMIENTO NEGOCIADO DE TRAMITACIÓN DE CASOS DE QUEJAS Y ARBITRAJE

PARTE A -PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN DE CASOS DE QUEJAS Y DE ARBITRAJE

SECCIÓN 9.01. <u>PROPÓSITO.</u>

El propósito de este artículo, con la excepción de las situaciones especificadas en el Artículo 105 de la Ley Orgánica, así como en el Artículo 169 del Reglamento de Administración de Personal, es establecer, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 104 de dicha Ley, el procedimiento exclusivo para resolver los casos de quejas de los trabajadores cubiertos por esta Convención Colectiva.

SECCIÓN 9.02. <u>DEFINICIÓN.</u>

De conformidad con lo establecido en el artículo 2 de la Ley Orgánica, queja es cualquier reclamo por parte de un trabajador de una unidad negociadora, o de un representante exclusivo sobre asuntos relativos al empleo de aquél; [sic] o el que formula el trabajador, el representante exclusivo o la Autoridad, por presunta violación, mala interpretación o aplicación de la Ley Orgánica o de cualquier norma, práctica, reglamento o convención colectiva, que afecte las condiciones de empleo.

SECCIÓN 9.03. <u>INTENCIÓN Y ENTENDIMIENTO DE LAS PARTES.</u>

(a) La ACP y el RE reconocen y respaldan la importancia de resolver las quejas con prontitud, de manera informal y justa, al nivel de supervisión más bajo posible y; por lo tanto, acuerdan ejercer todo esfuerzo razonable para lograrlo. Por esta razón, el RE conviene en alentar activamente a los trabajadores a buscar soluciones informales a todas las quejas, al nivel más bajo posible y a cooperar activamente en convencer a los trabajadores a no presentar quejas que se consideren sin mérito.

(b) Las partes acuerdan cooperar plenamente en tramitar las quejas y hacer todo esfuerzo razonable para determinar, documentar y presentar los hechos pertinentes relativos a cualquier asunto tramitado bajo este procedimiento, para facilitar una solución o medida apropiada y oportunamente.

(c) Conforme a la Sección 12.07 (d) del Artículo 12, las partes se suscriben al principio de "cumpla con la asignación de trabajo ahora y quéjese después" (*obey now, grieve later*). Este principio exige que los trabajadores cumplan las asignaciones de trabajo, siempre que estas asignaciones no sean ilegales, pongan en peligro la seguridad de las personas o bienes de la ACP, promuevan una conducta ilícita, o sean contrarias a lo establecido en los reglamentos o esta Convención.

(d) Tanto el RE como la ACP harán todo esfuerzo razonable para asegurarse de que sus respectivos representantes y trabajadores de la unidad cumplan con las disposiciones de esta Convención.

(e) Cuando el que interpuso la queja acepta una decisión en cualquier etapa, ésta [sic] se considerará resuelta en su totalidad y ni el que interpuso la queja ni el RE podrán continuar con los trámites de la queja o de la apelación. El RE podrá; ~~sin embargo~~, referir oportunamente a arbitraje una queja de naturaleza no disciplinaria, aunque el RE no fuese el representante designado del trabajador, cuando la interpretación o la aplicación de esta Convención, o los derechos legales del sindicato, formen parte integral de la queja.

SECCIÓN 9.04. ACCESO A LA INFORMACIÓN.

(a) Las partes respetarán y protegerán la integridad de toda información confidencial o no divulgable que pueda revelarse en cualquier etapa de este procedimiento.

(b) Una vez solicitado por escrito y conforme a la Ley Orgánica y Reglamentos que rigen el suministro de información, la ACP le proporcionará información al RE. Cuando dicha solicitud de información se hace de manera oportuna, el RE solicitará por escrito una prórroga de tiempo y proporcionará una copia de la solicitud a los empleados correspondientes de la administración conforme al procedimiento de casos de quejas. Cualquier prórroga de tiempo que se conceda será por igual tiempo al que le tome al Empleador tramitar la solicitud.

SECCIÓN 9.05. ASUNTOS EXCLUIDOS DEL PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Los asuntos excluidos de este procedimiento de tramitación de agravios (quejas) son los relativos a:

(a) Aquellos asuntos mencionados en el Artículo 105 de la Ley Orgánica;

(b) La destitución de un trabajador a prueba o temporal;
(c) Las apelaciones de medidas de reducción de personal;
(d) El no ser seleccionado para un ascenso de entre un grupo de candidatos correctamente clasificados como los mejores calificados. No obstante, los empleados podrán presentar una queja solo bajo la premisa de que se ha incumplido el procedimiento para la selección;
(e) El no haber sido seleccionado para un ascenso no sujeto a concurso;
(f) La medida de personal que termina un ascenso temporal y regresa al empleado al puesto del cual fue ascendido;
(g) Los alegatos con respecto a condiciones de trabajo inseguras o insalubres y alegatos de represalias por llenar informes sobre condiciones de trabajo inseguro o insalubre, o por participar en actividades en pro de la seguridad y la salud; (Véase el Artículo 12);
(h) Las cartas de medidas disciplinarias y de medidas adversas que han sido propuestas (las decisiones sobre ellas son causa de agravio (queja);
(i) Las evaluaciones de desempeño;
(j) La desaprobación de un premio de incentivo o la cantidad de los mismos;
(k) El contenido de los reglamentos, normas y políticas de la Autoridad. Sin embargo, la aplicación del reglamento o la política a un individuo puede ser objeto de una queja;
(l) La no adopción de una sugerencia;
(m) Amonestaciones orales y cartas de instrucción;
(n) Las cartas de advertencia o de instrucciones;
(o) La terminación de la relación laboral de un empleado que está cumpliendo un periodo de prueba;
(p) La terminación de la relación laboral de un empleado temporal;
(q) La determinación de la existencia o forma de pago de una deuda con la ACP;
(r) La cuantía del salario fijada mediante la aplicación de las reglas de retención de salario;
(s) La desaprobación de un avance regular de escalón salarial;
(t) La desaprobación de un avance de escalón salarial por excelencia de servicio u otro premio por desempeño sobresaliente;
(u) Los asuntos que no son de competencia de la ACP.

SECCIÓN 9.06. REQUISITOS PARA LA TRAMITACIÓN DE CASOS FORMALES DE QUEJAS.

(a) Un caso formal de queja deberá presentarse, por escrito, con suficientes detalles como para identificar claramente al agraviado, el asunto de la queja, el hecho de que el mismo asunto que es la razón de la queja no ha sido formalmente presentado bajo otro procedimiento de apelación pertinente (por ejemplo, a la Junta de Relaciones Laborales (JRL); el estatuto, la reglamentación y las disposiciones de esta Convención o alguna práctica pasada que ha sido violada; la compensación solicitada, inclusive de cualquier reclamo retroactivo y el nombre del representante del agraviado, o una certificación de auto representación. Un caso por queja que no contenga esta información, o que no tenga la claridad requerida, se devolverá al agraviado explicándole la razón o las razones de su devolución. Si tal caso de queja se vuelve a presentar, para que sea oportuno, debe ser recibido por el empleado correspondiente de la

administración dentro de un periodo de siete (7) días calendario después de que el agraviado haya recibido de vuelta el caso de queja.

(b) El trabajador que presente un caso de queja podrá solicitar únicamente una compensación personal. Compensación personal significa una reparación especifica que beneficie directamente al agraviado. Un caso de queja no puede incluir una solicitud de acción disciplinaria u otra medida que afecte a ninguna otra persona empleada por la ACP.

(c) Los asuntos que han sido específicamente presentados por el agraviado al nivel formal de queja, no podrán ser presentados en arbitraje y los árbitros no tendrán autoridad para considerar problemas que no han sido presentados anteriormente. Esto no incluye pruebas nuevas pertinentes al asunto.

SECCIÓN 9.07 OBJECIONES A LA QUEJA Y/O ARBITRAJE

La ACP y el RE se reservan el derecho de plantear el problema de decidir el inicio de los casos de queja y el de los de arbitraje, respecto tanto a asuntos de procedimiento como de importancia, en cualquier etapa de la tramitación de dicho caso hasta, e incluso, la etapa de arbitraje. Si una de las partes plantea el problema antes de la fecha de la audiencia, las partes establecerán, junto con el árbitro, una fecha para presentar por escrito los alegatos relacionados al problema del inicio de los casos. El árbitro, por su parte, establecerá una fecha anticipada para la audiencia en donde se tomará una decisión. Dependiendo de la decisión del árbitro, el caso de queja se considerará terminado o se procederá a la audiencia basado en los méritos de la queja. Sin embargo, si una de las partes plantea el problema de la tramitación de casos de queja y/o casos de arbitraje por primera vez durante la audiencia de arbitraje, el árbitro deberá decidir el problema del inicio con respecto a los casos antes de escuchar los alegatos o pruebas sobre los méritos del caso. Es la intención de las partes que el árbitro esté disponible para decidir la cuestión del inicio de los casos para entonces realizar cualquier audiencia basado en los méritos que se requieran más tarde.

SECCIÓN 9.08. CANCELACIÓN DEL CASO DE QUEJA

La parte agraviada podrá cancelar la tramitación del caso de queja en cualquier momento. Una vez terminado, el mismo caso de queja no podrá ser presentado otra vez por el mismo trabajador o por la misma parte.

SECCIÓN 9.09 SEPARACIÓN DE UN AGRAVIADO DE SU PUESTO

Si a un agraviado se le separa de su puesto con la ACP por cualquier medida antes de llegarse a una decisión sobre el caso de queja que se tramita y el mismo no incluye el tema de una posible compensación, el caso de queja quedará anulado. Una copia de la decisión por medio de la cual se anuló el caso de queja se incluirá en el expediente del caso. Sin embargo, si el caso de queja incluye una posible compensación, el mismo no tiene que anularse.

SECCIÓN 9.10 CONSOLIDACIÓN DE QUEJAS

(a) Cuando el RE y la ACP acuerden que dos (2) o más trabajadores tienen casos de quejas idénticos o sustancialmente parecidos y cuando el RE haya sido designado para representar a los agraviados, tales casos de quejas se consolidarán en uno solo o, como representante del grupo, el RE seleccionará uno de los casos

de queja para tramitarlo según este procedimiento. La ACP le notificará a los agraviados que, al tramitar un caso de queja consolidado o representativo, el cumplimiento de la decisión resultante será obligatorio para todos los demás casos de queja en disputa. Los nombres de todos los agraviados formarán parte del expediente y cada uno recibirá una notificación individual de la decisión.

(b) Cuando dos (2) o más casos de quejas surjan del mismo incidente y se haya designado al RE para representar a los agraviados, los casos de quejas se consolidarán para su tramitación, cuando esto sea posible.

SECCIÓN 9.11 LÍMITES DE TIEMPO DE LAS QUEJAS

(a) Una queja relacionada con una medida o suceso en particular, aparte de una acción disciplinaria o una medida adversa, deberá iniciarse dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la fecha en que ocurrió la medida o el suceso, o a partir de la fecha en que el trabajador se dio cuenta, o razonablemente debió haberse dado cuenta, de que ocurrió la medida o el suceso. Un caso de queja amparado por este procedimiento que tenga que ver con una práctica o condición de duración continua podrá presentarse en cualquier momento.

(b) Si la parte en contra de la cual se presenta un caso de queja no cumple con los límites de tiempo especificados en este procedimiento, el agraviado podrá seguir el caso en la siguiente etapa y un plazo de diez (10) días calendario será adicionado al plazo límite para referir el caso de queja a la siguiente etapa.

(c) Si un agraviado o su representante no cumplen con los límites de tiempo especificados en este procedimiento, será causa suficiente para dar por terminado el caso de queja. Esto no excluye el presentar oportunamente otro caso de queja que involucre un incidente separado.

(d) Cualquier petición de prórroga a los límites de tiempo en cualquier etapa antes de que se haya emitido una decisión final por parte de la ACP debe ser presentada al vicepresidente del departamento o funcionario similar de la respectiva organización. Cualquier solicitud de prórroga al límite de tiempo después de emitida la decisión final de la ACP debe ser presentada a la Oficina del Asesor Jurídico.

(e) Véase la Sección 23.07 del Artículo 23 para efectos y cálculos de los límites de tiempo.

SECCIÓN 9.12 ETAPAS DE LA TRAMITACIÓN DE CASOS DE QUEJAS

(a) Casos de Quejas por Acciones Disciplinarias.

(1) Un trabajador, o su representante del RE debidamente designado, podrán presentar por escrito al Vicepresidente del departamento o de oficina principal, un caso de queja por una acción disciplinaria formal, dentro de un período de veinte (20) días calendario después de quejas por acciones disciplinarias tomadas por mala conducta fuera del trabajo podrán presentarse al Vicepresidente Ejecutivo de Capital Humano por intermedio del Vicepresidente del departamento del trabajador, haciendo uso de estos límites de tiempo.

(2) Los Vicepresidentes de departamento o de oficina principal, expedirán una decisión por escrito en un plazo de treinta (30) días calendario a partir del recibo de dicho caso de queja.

(3) El RE podrá referir el asunto a arbitraje en un plazo de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de la decisión, conforme a la Parte B de este Artículo.

(b) Casos de quejas por Medidas Adversas.

(1) Un trabajador, o su representante del RE debidamente designado, podrán presentar sus casos de quejas por medidas adversas al Subadministrador en un plazo de veinte (20) días calendario a partir de la fecha en que se hizo efectiva la medida adversa.

(2) El agraviado deberá recibir una respuesta por escrito dentro de un período de treinta (30) días calendario después de la fecha en que se recibió la queja.

(3) El RE podrá referir el asunto a arbitraje en un plazo de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de la decisión, conforme a la Parte B de este Artículo.

(c) Otros casos de quejas de los Trabajadores.

(1) Una queja que no se resuelva después de haberse intentado una resolución informal al nivel de supervisión más bajo posible, se presentará por escrito, por intermedio del Gerente Ejecutivo de la división del agraviado, al Vicepresidente Ejecutivo de su departamento o funcionario comparable:

(A) En un plazo de siete (7) días calendario después de la decisión del supervisor; o

(B) En cualquier momento entre el decimocuarto (14°) y el vigésimo cuarto (24°) día calendario después de la fecha en que la queja fue presentada al supervisor. (La intención de esta disposición es proporcionarle a un supervisor el tiempo suficiente para emitir una opinión sobre el asunto y al mismo tiempo permitirle al trabajador que eleve el caso de queja a la etapa formal, si el supervisor no responde dentro de un período de catorce (14) días calendario.

(2) Cuando una queja involucra un asunto que está fuera de la esfera de competencia del departamento en donde labora el agraviado, el caso se puede presentar por escrito directamente al Vicepresidente Ejecutivo del departamento correspondiente o al jefe de la unidad independiente responsable por el programa que comprende el asunto, de acuerdo con los límites de tiempo especificados en la Sección 9.11.

(3) Una decisión por escrito será proporcionada al agraviado dentro de un período de treinta (30) días calendario después del recibo de la queja por parte del funcionario de la ACP correspondiente. Sin embargo, cuando se alega discriminación basada en raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, discapacidad física o mental, o ciudadanía, se agregarán treinta (30) días calendario para responder, a modo de permitirle suficiente tiempo a la administración para que lleve a cabo una investigación sobre el supuesto caso de discriminación. Treinta (30) días calendario también se agregarán al período para responder cuando el caso de queja alega que se ha tomado represalia en contra del

trabajador por haber presentado con anterioridad una queja por discriminación por cualquiera de las causas arriba mencionadas.

(4) Los casos de quejas formales no resueltos a satisfacción del agraviado en esta etapa podrán ser referidos por el RE a arbitraje obligatorio, en un plazo de treinta (30) días calendario después de ser emitida la decisión por escrito por parte del funcionario correspondiente de la ACP, conforme la Parte B de este Artículo.

PARTE B- ARBITRAJE

SECCIÓN 9.13 INVOCACIÓN DEL ARBITRAJE.

(a) El arbitraje podrá ser invocado por el RE o la ACP presentando una petición por escrito a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) solicitando una lista de siete (7) árbitros imparciales idóneos, con experiencia, antecedentes o adiestramiento para arbitrar las quejas en la ACP. Se incluirá una declaración solicitando que se envíe una copia de la lista a cada parte. Una copia de la solicitud, junto con una copia de la decisión que genera la queja se le entregará a la otra parte el día en que se presenta la petición. A menos que se establezca lo contrario, la Oficina del Asesor Jurídico es el representante de la ACP para los propósitos de la Parte B.

(b) En caso de no invocarse el arbitraje dentro de los límites de tiempo establecidos en la Sección 9.11, se dará por terminado el caso de queja. También, excepto por arbitraje invocado conforme a la Secciones 9.14 (d), (e) a continuación, el no notificar oportunamente a la JRL, tal como se describe en el párrafo (a) de esta Sección, resultará en la terminación del caso de queja.

(c) La inactividad del proceso de arbitraje por un término superior a un (1) año dará lugar a la terminación de este.

SECCIÓN 9.14. PREPARACIÓN PARA EL ARBITRAJE.

(a) Tan pronto como sea práctico después de recibir la solicitud, la Oficina del Asesor jurídico abrirá un expediente del caso de queja. Usualmente se le proporcionará una copia del expediente a las partes en un plazo de treinta (30) días calendario después de recibir la solicitud y se enviará el expediente al árbitro, quien acusará recibo, una vez que éste haya aceptado el caso. El expediente contendrá el caso de queja o la apelación y cualquier respuesta; los artículos pertinentes de esta Convención y, donde aplique, cualquier reglamento y/o estatuto que se alega ha sido violado o que se alega es el que rige. Las partes podrán acordar mutuamente incluir otros documentos.

(b) Las partes se reunirán en un plazo de treinta (30) días calendario después del recibo de la solicitud para tratar de formular las cuestiones en disputa y determinar qué hechos no están en disputa. Solamente los asuntos específicos mencionados en la etapa de queja formal serán considerados en esta reunión de pre-arbitraje. Las partes prepararán y firmarán, si es posible, una presentación conjunta que contenga la declaración de las disputas y una estipulación de los hechos incontestables. La presentación conjunta será enviada al árbitro. Si las partes no pueden llegar a un acuerdo sobre una presentación conjunta, cada parte entregará, por separado, una declaración escrita sobre las cuestiones y hechos en disputa, al árbitro y a la otra parte. La declaración del RE se entregará a la Oficina del Asesor Jurídico de la ACP. La declaración de la ACP se entregará al sindicato correspondiente.

(c) Cuando, como resultado de la reunión de pre-arbitraje, las partes acuerdan que una audiencia no servirá ningún propósito, podrán presentar la documentación del caso de queja al árbitro para someterse a su decisión. Tal documentación incluirá el expediente del caso de queja, una estipulación de los hechos, una declaración conjunta de los asuntos y una copia de esta Convención. Esta documentación le será presentada al Asesor Jurídico para ser enviada al árbitro.

SECCIÓN 9.15. SELECCIÓN DEL ÁRBITRO.

(a) Luego de recibir la lista de árbitros proporcionada por la JRL, las partes se reunirán en un plazo de siete (7) días calendario. Si las partes no se ponen de acuerdo para escoger un solo nombre de la lista, se lanzará una moneda al aire. El ganador eliminará un nombre de la lista, seguido de la eliminación de un nombre por la contraparte. Este proceso continuará hasta que quede un solo nombre, el cual será el del árbitro escogido. Si el árbitro escogido no se encuentra disponible dentro del plazo estipulado en el párrafo (b) de esta sección, las partes podrán acordar mutuamente escoger al árbitro en el orden inverso de eliminación. De no llegar a este acuerdo, la parte agraviada podrá solicitarle a la JRL una lista nueva y los procedimientos descritos en este párrafo serán reiniciados.

(b) El árbitro seleccionado deberá encontrarse disponible dentro de un plazo de cuarenta y cinco (45) días calendario a partir de la fecha de la notificación de la selección. A esto se puede renunciar por consentimiento mutuo de las partes.

(c) Si el árbitro seleccionado acepta arbitrar la causa, deberá confirmar su aceptación por escrito a las partes en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles contados a partir de la notificación de su selección y de se [sic] aceptación verbal. De no confirmar su aceptación en el plazo mencionado, se procederá a la designación de otro árbitro según el procedimiento estipulado en esta sección.

(d) En caso de que una de las partes rehúse participar en la selección del árbitro, la contraparte podrá hacer la selección.

(e) Las partes podrán acordar la selección de un árbitro que no sea de la lista que mantiene la JRL. Cualquier árbitro seleccionado deberá ser idóneo con experiencia, antecedentes y adiestramiento para arbitrar los casos de queja en la ACP.

(f) No obstante las disposiciones de esta sección, las partes podrán acordar el establecimiento de un panel permanente de árbitros para que resuelvan los casos de queja según esta Convención. En cuyo caso, la fuente y calificaciones de los árbitros, los procedimientos de selección y todos los otros detalles estarán sujetos al acuerdo de las partes.

SECCIÓN 9.16. AUDIENCIA DE ARBITRAJE.

(a) A menos que las partes acuerden que el asunto puede resolverse únicamente fundamentándose en la documentación escrita, el árbitro llevará a cabo una audiencia y las partes podrán llamar testigos y presentar pruebas y alegatos orales o por escrito.

(b) (1) Ambas partes acuerdan llamar solo la cantidad mínima de testigos que tengan conocimiento directo de las circunstancias y factores sobre el caso. Las partes intercambiarán las listas de testigos que han de llamar, por intermedio de la Oficina del Asesor

Jurídico, lo más pronto posible y a más tardar el lunes dos (2) semanas antes de la fecha de la audiencia. Las listas incluirán un breve enunciado detallando el tema sobre el cual declarará cada testigo. Cada parte se comunicará con sus testigos y tratará de concretar su presencia en la audiencia. En el caso de un trabajador que ha sido identificado como testigo por el sindicato, la ACP le notificará a su supervisor quien, de conformidad con las necesidades operacionales más urgentes, hará los arreglos pertinentes para que dicho trabajador pueda ser relevado de sus deberes con permiso remunerado, en caso de que estuviere en tiempo laborable. En los casos en que un testigo escogido por el sindicato rehúse presentarse a la audiencia, o si la administración rehúsa permitirle a un trabajador presentarse como testigo, el asunto podrá ser referido al árbitro para su determinación. Si, a juicio del árbitro el testimonio del trabajador es esencial para una audiencia cabal y justa, podrá posponer la audiencia hasta tanto el trabajador esté disponible. El no presentar la lista de testigos a tiempo pudiera dar como resultado que los testigos no estuviesen disponibles.

(2) Para los propósitos de esta sección, "trabajador" significa cualquier trabajador de la Unidad Negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta.

(c) Excepto cuando las partes acuerden algo distinto, todas las audiencias comenzarán, a las 0900 horas en las instalaciones de la ACP, de lunes a viernes, excluyendo los días de fiesta y duelo nacional.

(d) El árbitro podrá concertar una reunión para intentar formular o reducir las cuestiones en disputa y para intentar absolver las preguntas pendientes relativas a los procedimientos de arbitraje.

(e) Nada prohibirá a las partes el llegar a un acuerdo en un caso de queja en cualquiera de las etapas del proceso de queja y/o de arbitraje. Sin embargo, en caso de no haber un consentimiento expreso de las partes de esta Convención, los árbitros no están autorizados para participar en una mediación de disputas.

(f) No podrá hacerse referencia alguna, en ninguna audiencia de arbitraje, a ofrecimientos de arreglo, que se hubiesen presentado en cualquier etapa del procedimiento de tramitación de los casos de quejas.

(g) El árbitro basará su decisión en el lenguaje sencillo de esta Convención y en la Ley Orgánica y los reglamentos de la ACP pertinentes (incluso en las decisiones pertinentes de las autoridades correspondientes) y no tendrá autoridad para añadir, sustraer, o modificar esta Convención.

(h) Si la ACP violase los procedimientos estipulados en esta Convención, esto podrá ser fundamento para anular una medida tomada por la misma, cuando pueda establecerse que, de no haber sido por la violación, lo más probable es que se hubiese llegado a una conclusión diferente.

(i) El árbitro considerará y tomará una decisión fundamentándose solamente en los asuntos en disputa que fueron planteados en la declaración conjunta de los mismos. Si, por el contrario, las partes presentan declaraciones separadas sobre los asuntos en disputa, el árbitro establecerá los asuntos sobre los

cuales ha de tomar una decisión antes de la audiencia; sin embargo, el árbitro no está autorizado para establecer o considerar un asunto en disputa que no haya sido explícitamente planeado durante la etapa formal de quejas y, por consiguiente, no haya sido mencionado por la parte demandada.

SECCIÓN 9.17. NORMAS DE REVISIÓN EN EL ARBITRAJE.

El árbitro no tendrá la autoridad para revertir, modificar, o de otra forma, mitigar la decisión de la ACP en cualquier acción disciplinaria o medida adversa tomada conforme a esta Convención a menos que:

(a) Se haya cometido un error pernicioso en la aplicación de los procedimientos para llegar a la decisión;

(b) La decisión se fundamentó en una práctica de personal prohibida, tal y como se define en el Artículo 82 de la Ley Orgánica de la ACP;

(c) La decisión fuese arbitraria, caprichosa, un abuso de discreción, o de otra forma, contraria a la Ley o excepto cuando se disponga lo contrario en esta sección, viole un artículo de esta Convención;

(d) En el caso de una medida adversa, cuando la decisión no esté apoyada por la preponderancia de la prueba;

(e) En el caso de una medida adversa, no se aplicaron los factores señalados en el Artículo 160 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP, donde fuese apropiado; o

(f) En el caso de una acción disciplinaria, la decisión no está apoyada por la causa justificada.

SECCIÓN 9.18. IMPEDIMENTO DE DIVULGACIÓN PÚBLICA.

Ningún aspecto de los trámites del arbitraje se divulgará públicamente más que a la ACP o a los representantes del RE, antes del laudo arbitral, excepto por mutuo consentimiento por escrito de la ACP y del RE.

SECCIÓN 9.19. REGISTRO Y COSTOS DE LA AUDIENCIA.

(a) Cualquiera de las partes podrá grabar las sesiones de arbitraje. Se le proporcionará a la contraparte, copias de dichas grabaciones, al costo, si las solicitase.

(b) Los honorarios del árbitro serán sufragados por partes iguales, entre la ACP y el RE, a excepción de cómo se establece en el inciso (c) de esta sección. Ambas partes pagarán los honorarios directamente al árbitro.

(c) (1) Cualquier parte que posponga, cancele, o de otra forma se retire del arbitraje después que el árbitro haya sido notificado de su selección, notificará rápidamente al árbitro de su retiro y pagará el costo total de cualquier cargo por parte del árbitro. Sin embargo, si la posposición, cancelación o retiro es el resultado de un acuerdo mutuo, los honorarios serán compartidos a partes iguales por las partes. La aquiescencia de una de las partes sobre la petición de la otra para posponer, cancelar o retirarse de la audiencia; sin embargo, no satisface el requisito de acuerdo mutuo.

(2) Los honorarios del árbitro valuados de conformidad a una petición conjunta para aclarar un laudo arbitral deberán ser compartidos por las partes.

SECCIÓN 9.20. LAUDOS ARBITRALES.

Los árbitros tomarán su decisión en un máximo de treinta (30) días calendario, que serán prorrogables por mutuo acuerdo de las partes. Los árbitros entregarán personalmente, en una reunión, sus decisiones por escrito a los representantes designados de las partes y la Junta de Relaciones Laborales (JRL) para su debida custodia.

(a) El árbitro dictará su laudo de acuerdo con lo establecido en esta convención colectiva. El mismo contendrá un resumen de los hechos, el fundamento de su decisión y la decisión debidamente motivada.

(b) El laudo arbitral se notificará a las partes de acuerdo con lo establecido en esta convención colectiva con acuse de recibo.

SECCIÓN 9.21. RECURSOS CONTRA LOS LAUDOS ARBITRALES.

De acuerdo con el Artículo 107 de la Ley Orgánica de la ACP, LAS PARTES podrán recurrir el laudo arbitral ante la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, dentro del término de treinta (30) días hábiles contados desde la notificación del laudo correspondiente. Dicho recurso será en el efecto suspensivo y sólo [*sic*] procede cuando "el laudo arbitral esté basado en una interpretación errónea de la Ley o los reglamentos, por parcialidad manifiesta del árbitro o incumplimiento del debido proceso en el desarrollo del arbitraje".

SECCIÓN 9.22. CUSTODIA DEL EXPEDIENTE DE ARBITRAJE

El árbitro se compromete a mantener custodia del expediente de arbitraje, en el evento de que su decisión sea recurrida ante la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia. Igualmente, con el propósito de garantizar esta etapa del proceso, el árbitro tiene la obligación de mantener actualizada su información de contacto ante la Junta de Relaciones Laborales.

PARTE C- MÉTODO ALTERNATIVO PARA LA RESOLUCIÓN DE QUEJAS POR ASUNTOS QUE AFECTEN LAS CONDICIONES DE EMPLEO

SECCIÓN 9.23. PROPÓSITO.

Se establece el procedimiento siguiente para la tramitación de quejas, como mecanismo exclusivo para su solución, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 104 de la Ley Orgánica. Este procedimiento abarca la facultad de invocar arbitraje y los métodos alternativos para solucionar las quejas a nivel de supervisión inmediata. El mismo se adaptará a la Ley y los reglamentos.

SECCIÓN 9.24. PRINCIPIOS BÁSICOS- PROCESO DE MEDIACIÓN.

(a) Todo lo pertinente a este proceso es de carácter confidencial y; por consiguiente, no debe ser divulgado a personas ajenas al procedimiento por los participantes.

(b) Las partes podrán elegir entre los mediadores que proporciona la Junta de Relaciones Laborales (JRL) y aquellos que ofrezcan otras entidades reconocidas para prestar tales servicios y con conocimiento del régimen laboral de la ACP.

(c) Los mediadores serán imparciales y evitarán toda situación que pudiera percibirse como o dar la impresión de la existencia de un conflicto de intereses.

(d) Si las partes no se avienen en el desarrollo del método alternativo, tienen derecho a proceder conforme al procedimiento de tramitación formal de quejas estipulado en la Parte A- Sección 9.11 anterior.

(e) La participación tanto del trabajador como de la Administración en el proceso de mediación será voluntaria.

(f) Tanto las partes como el mediador tendrán acceso a la información pertinente al caso, de modo que puedan ilustrarse correctamente y tener una participación efectiva en el proceso.

(g) Se ofrecerá a trabajadores y supervisores la capacitación que les permita adquirir un buen entendimiento de los objetivos y el procedimiento de los métodos alternativos para la resolución de quejas.

(h) El trabajador tendrá derecho a ser representado y asistido por el "RE" durante todo el proceso de mediación.

(i) El proceso de mediación debe ser expedito y utilizarse al nivel más bajo de supervisión.

(j) En la medida de lo posible, se procurará la participación del mediador en programas de capacitación con el propósito de mantener su calidad profesional. Además, se desarrollará un sistema que permita la evaluación periódica de la eficiencia y eficacia de tales programas. El mediador cumplirá fielmente con los principios básicos de dichos programas.

(k) Para el trámite expedito de las quejas a nivel de mediación, existirá una estrecha coordinación entre las oficinas de la "ACP" responsables de velar por el uso eficaz de este procedimiento.

SECCIÓN 9.25. PROCEDIMIENTO.

MEDIACIÓN PROPUESTA POR EL TRABAJADOR

(a) El trabajador que considere que su supervisor inmediato no ha resuelto su queja satisfactoriamente, podrá:

(1) Presentar una queja formal conforme a la Parte A- Sección 9.12 (c) del presente artículo; o

(2) Solicitar por escrito al gerente de división una mediación dentro de un plazo no mayor de siete (7) días calendario después de recibir una respuesta en la etapa informal.

(3) Si el gerente acepta la mediación, se solicitará a la JRL la intervención de un mediador. Se solicitará a la JRL que en la medida de lo posible, designe al mediador dentro de los tres (3) días calendario siguiente a la fecha de la solicitud hecha por la División.

(4) Como resultado de la mediación, las partes podrán llegar a algún acuerdo. Dicho acuerdo deberá constar por escrito y establecer con especificidad la solución que las partes adoptarán

para resolver el asunto y demás pormenores relativos al mismo. Una vez aceptada la solución y suscrito el acuerdo, se entiende resuelta la queja y el trabajador no podrá seguir con el trámite de la queja ni instaurar otra queja por este mismo asunto.

(5) En caso de que el trabajador y el gerente no lleguen a un acuerdo, durante el proceso de mediación se entenderá agotada la etapa informal para la solucionar una queja, y el trabajador podrá presentar una queja formal dentro de un plazo de siete (7) días calendario después de la fecha en que concluyó la mediación.

MEDIACIÓN PROPUESTA POR LA ACP

(b) Al tener conocimiento de que un trabajador ha presentado una queja formal dirigida al vicepresidente por intermedio del gerente de división, el gerente de división podrá:

(1) Proponer por escrito al trabajador una mediación dentro de un plazo no mayor de siete (7) días calendario después de recibir la queja formal dirigida al vicepresidente.

(2) Si el trabajador acepta la mediación, se solicitará a la JRL la intervención de un mediador. Se solicitará a la JRL que en la medida de lo posible, designe al mediador dentro de los tres (3) días calendario siguiente a la fecha de la solicitud hecha por la división.

(3) Como resultado de la mediación, las partes podrán llegar a algún acuerdo. Dicho acuerdo deber constar por escrito y establecer con especificidad la solución que las partes adoptarán para resolver el asunto y demás pormenores relativos al mismo. Una vez aceptada la solución y suscrito el acuerdo, se entiende resuelta la queja y el trabajador no podrá seguir con el trámite de la queja ni instaurar otra queja por este mismo asunto.

(4) En caso de que el trabajador y el gerente no lleguen a un acuerdo, durante el proceso de mediación, el vicepresidente al que se dirigió la queja formal deberá emitir respuesta dentro de un plazo de treinta (30) días calendario después de la fecha en que concluyó la mediación.

PARTE D - COMITÉ EVALUADOR DE ARBITROS

SECCIÓN 9.26 PROPÓSITO.

Se crea el comité de árbitros.

(a) El propósito de este Comité es establecer los parámetros generales que deben cumplir los árbitros que se seleccionen para formar parte de la lista de árbitros que debe mantener la Junta de Relaciones Laborales de acuerdo con el Articulo 117 de la Ley Orgánica. No obstante, la administración y el RE de la Unidad Negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta podrán determinar parámetros específicos de acuerdo con la respectiva colección colectiva.

(b) Dicho Comité estará compuesto por un representante del RE y un representante de la administración.

(c) Cualquiera de los Miembros podrá invitar observadores a las reuniones del Comité.

(d) El Comité Evaluador tendrá las siguientes funciones:

(1) Establecer los criterios que se aplicarán a las personas que aspiren a recibir capacitación para convertirse en árbitros idóneos, así como seleccionar a los aspirantes que recibirán capacitación.
(2) Establecer los criterios que se utilizarán para seleccionar a los árbitros que formarán parte de la lista que mantendrá la Junta de Relaciones Laborales.
(3) Seleccionar a los árbitros que formarán parte de la lista de árbitros idóneos que mantendrá la Junta de Relaciones Laborales en base a los criterios previamente establecidos.
(4) Establecer programas de capacitación de árbitros.
(5) Establecer el Código de Conducta para árbitros, el cual incluirá los criterios que se aplicarán la permanencia, suspensión, remoción o reintegro de los árbitros que formen parte de la lista.
(6)Cualquier otra función que determine el Comité de acuerdo con la Ley Orgánica, los reglamentos y esta Convención Colectiva.

(e) Todas las decisiones del Comité se deberán tomar por consenso de todos sus miembros.

PARTE E – LA AUDIENCIA DE ARBITRAJE

SECCIÓN 9.27 FECHA DE AUDIENCIA.

La audiencia se realizará el día establecido según el acuerdo entre las partes y el árbitro. De no poder concluir en ese día continuará al día siguiente y así sucesivamente hasta su clausura.

SECCIÓN 9.28 DERECHO DE ASISTIR A LA AUDIENCIA.

(a) Tienen derecho a asistir a las audiencias en los casos de arbitraje:

(1) El árbitro
(2) Las partes, sus representantes y los asistentes de los representantes
(3) Los peritos de las partes
(4) Los testigos de las partes según lo establecido en la convención colectiva
(5) Las personas que a solicitud de una de las partes y que según criterio del árbitro tengan relación directa con el caso de arbitraje
(6) Cualquier otra persona acordada por las partes.

(b) El árbitro podrá, a petición de alguna de las partes o a su discreción, mantener fuera de la sala de audiencia a los testigos que no estén rindiendo testimonio.

SECCIÓN 9.29 EL ÁRBITRO.

(a) Los árbitros una vez seleccionados, deberán comunicar su aceptación a la Junta de Relaciones Laborales con copia a las partes en un plazo no mayor de cinco (5) días a partir de su notificación. De no aceptar en el plazo antes mencionado se procederá a la designación de otro árbitro. No obstante, las partes por mutuo acuerdo podrán extender el plazo anterior.

(b) Le corresponderá al árbitro presidir la audiencia y asegurar el correcto desarrollo de la misma.

(c) El árbitro, durante la audiencia, podrá hacer preguntas y solicitar la información que considere necesaria.

(d) Los árbitros no están autorizados para conducir antes o durante la audiencia ningún tipo de investigación independiente relativa al asunto del arbitraje, salvo que las partes acuerden lo contrario.

(e) Cualquier comunicación o correspondencia entre el árbitro y una de las partes debe ser comunicada a la otra parte.

SECCIÓN 9.30 CARGA DE LA PRUEBA.

(a) La carga de la prueba le corresponderá:

(1) Para los casos de acciones disciplinarias y medidas adversas la carga de la prueba recae sobre la ACP.
(2) Para cualquier otro tipo de queja cubierta por el procedimiento negociado de tramitación de quejas de la convención colectiva, la parte que presentó la queja tiene la carga de la prueba.
(3) No obstante, para los asuntos excluidos del procedimiento negociado de tramitación de quejas para los cuales se elabore otro procedimiento, la carga de la prueba se sujetará a las reglas establecidas en dicho procedimiento.

(b) Incumbe a las partes probar los hechos o datos que constituyen el supuesto de hecho de las normas que les son favorables.

SECCIÓN 9.31 PRESENTACIÓN DEL CASO.

(a) La audiencia de arbitraje se desarrollará en el orden siguiente, sin perjuicio de que las partes puedan acordar un orden distinto:

(1) El árbitro declarará abierta la audiencia y explicará a las partes el procedimiento a seguir según lo establecido en la Ley Orgánica, los reglamentos y esta convención colectiva.

(2) El árbitro les solicitará a las partes que en caso de tener pruebas conjuntas que deseen introducir a la audiencia procedan a presentarlas. El árbitro enumerará las pruebas conjuntas de la siguiente manera: Prueba en conjunto #1, Prueba en conjunto #2, etc.

(3) La parte a la cual le corresponde la carga de la prueba procederá con la presentación de su caso en primer término. Luego de ello, la otra parte procederá a presentar su caso. No obstante, las partes podrán preguntar y repreguntar al testigo sucesivamente.

(b) En la presentación de sus respectivos casos durante la audiencia de arbitraje, las partes y sus representantes tendrán derecho de hacer sus alegatos de apertura, preguntar y repreguntar a los testigos, introducir elementos de pruebas documentales y testimoniales y presentar un alegato de conclusión.

(c) Durante la audiencia, ambas partes podrán acordar con el árbitro asuntos relativos a la ubicación y orden de los testigos, y cualquier otra cosa relativa al caso de arbitraje.

(d) Las partes podrán a su discreción prescindir de la presentación parcial o total de su caso, si consideran que lo actuado en la audiencia es suficiente para que el árbitro dicte su laudo arbitral.

(e) El árbitro determinará, a su discreción o a solicitud de una de las partes, los recesos necesarios que no dilaten la audiencia.

SECCIÓN 9.32 TESTIGOS Y PERITOS.

(a) Los testigos declararán libres de coacción y no podrán ser sujetos a discriminación o represalia.

(b) Las declaraciones de testigos indirectos deberán ser analizadas cuidadosamente por el árbitro, para determinar su valor probatorio.

(c) Un testigo debe narrar los hechos tal cual le constan sin hacer juicio de valoración sobre los mismos.

(d) Un perito o testigo calificado por conocimiento, habilidad, experiencia, entrenamiento o educación, puede hacer juicio de valoración y ofrecer opiniones sobre los hechos objeto de su testimonio.

(e) Los peritos podrán ser examinados y repreguntados de la misma manera que los testigos.

SECCIÓN 9.33 ELEMENTOS DE PRUEBA.

(a) Durante la audiencia, las partes podrán presentar pruebas testimoniales, materiales, y/o documentales relevantes al asunto a ventilarse en el caso de arbitraje.

(b) Las decisiones acerca de la admisibilidad de elementos de prueba serán hechas por el árbitro según las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica, los reglamentos y esta convención colectiva.

(c) El árbitro deberá determinar, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica, los reglamentos y las convenciones colectivas, la calidad y la relevancia de la prueba.

(d) Durante la audiencia, las partes podrán:

(1) Aceptar la existencia de uno o más hechos o actos, en cuyo caso los mismos se tendrán como plenamente probados en la audiencia.

(2) Acordar la autenticidad de certificaciones, pruebas testimoniales o documentales o la ocurrencia de los hechos.

(e) Toda declaración escrita de testigo o perito presentada durante la audiencia deberá ser sustentada por la persona que la firmó siempre y cuando lo solicite una de las partes.

(f) Para la presentación y admisión de prueba documental se seguirá el siguiente procedimiento:

(1) La parte que propone introducir una prueba escrita durante la audiencia deberá entregarle una copia al árbitro y a la otra parte para su evaluación y aceptación u objeción.

(2) En caso de haber objeción, el árbitro le solicitará a la parte que propone la prueba que sustente brevemente por qué la prueba es pertinente. Seguidamente, le solicitará a la parte que objetó la prueba que sustente brevemente su objeción. Posteriormente, el árbitro decidirá sobre la admisibilidad o no de la prueba propuesta.

(3) Una vez admitida la prueba propuesta, el árbitro procederá a marcar, por separado y en numeración ascendente, las pruebas presentadas por cada parte.

(g) Para la presentación y admisión de prueba material y/o testimonial se seguirá el siguiente procedimiento:

(1) La parte que propone la prueba material o testimonial se la presentará al árbitro y a la otra parte para sus análisis y respectiva aceptación y objeción.

(2) En caso de haber objeción, el árbitro le solicitará a la parte que propone la prueba material o testimonial que sustente brevemente por qué la prueba es pertinente. Seguidamente, le solicitará a la parte que objetó la prueba que sustente brevemente su objeción. Posteriormente, el árbitro decidirá sobre admisibilidad o no de la prueba propuesta.

~~(3) Una vez admitida la prueba propuesta, el árbitro procederá marcar por separado y en numeración ascendente, las pruebas presentadas por cada parte.~~ [sic]

(3) Una vez admitida la prueba material o testimonial propuesta, el árbitro así lo señalará. En el caso de las pruebas materiales el árbitro procederá a marcar por separado y en numeración ascendente, las pruebas presentadas por cada parte.

(h) Si durante la audiencia, una de las partes propone introducir algún elemento de prueba que la otra parte desconoce, el árbitro deberá dar a la otra parte un período razonable para examinar y decidir si objeta o no dicho elemento de prueba.

(i) Los argumentos expresados por el árbitro para sustentar su decisión de admitir o no un elemento de prueba deberán ser registrados en el acta de la audiencia.

SECCIÓN 9.34 OBJECIONES A TESTIMONIO O PERITAJE.

(a) Durante la audiencia, cada parte podrá objetar las preguntas y las declaraciones de los testigos y/o peritos. La parte que objeta deberá sustentar su objeción y la otra parte podrá refutarla. El árbitro decidirá sobre la admisibilidad o no de la misma.

(b) Entre las causas más comunes de objeción están:

(1) Preguntas o respuestas repetitivas
(2) Falta de claridad de las preguntas
(3) Hostigamiento del testigo o al perito.
(4) Parafrasear incorrectamente cualquier declaración
(5) Preguntas compuestas
(6) Preguntas sugerentes
(7) Testimonios basados en especulación u opinión
(8) Preguntas inconducentes
(9) Preguntas capciosas

SECCIÓN 9.35 INSPECCIÓN DE ÁREA RELACIONADA CON UN CASO.

Las partes en conjunto o individualmente podrán solicitar al árbitro que inspeccione un área relacionada con el caso. El árbitro determinará la necesidad y la factibilidad de la inspección solicitada. En caso de acceder, las partes tendrán derecho a participar en dicha inspección ocular.

SECCIÓN 9.36 FINAL DE LA AUDIENCIA.

(a) Las partes podrán acordar que se envíen escritos de conclusiones posteriores a la audiencia y se establecerá la fecha de entrega con el árbitro. En la fecha de entrega, las partes intercambiarán copia de los escritos de conclusiones y los enviarán

al árbitro a la dirección física o al correo electrónico que previamente este haya indicado para tal fin. En los escritos de conclusiones no se podrá introducir evidencias.

(b) El árbitro clausurará la audiencia cuando las partes hayan concluido la presentación de sus respectivos casos, o en caso de haberse acordado que se entregarán escritos de conclusiones, al recibir el árbitro los escritos. Una vez clausurada la audiencia, el árbitro no podrá considerar ni admitir nuevos elementos de prueba.

~~SECCIÓN 9.37 LAUDO ARBITRAL.~~

~~(a) El árbitro dictará su laudo de acuerdo a lo establecido en esta convención colectiva. El mismo contendrá un resumen de los hechos, el fundamento de su decisión y la decisión debidamente motivada.~~ (sic)

~~(b) El laudo arbitral se notificará a las partes de acuerdo a lo establecido en esta convención colectiva con acuse de recibo.~~ (sic)

PARTE F- RÉGIMEN DE HONORARIOS DE LOS ÁRBITROS

SECCIÓN 9.38 ETAPAS PROCESALES DEL ARBITRAJE.

Las etapas procesales que se tomarán en consideración para establecer los honorarios para cada caso de arbitraje, y el porcentaje de los honorarios que se pagarán, serán los siguientes:

Firma del contrato arbitral	10%
Decisión de objeción (es) previa (s) a la audiencia	10%
Audiencia Arbitral	40%
Laudo arbitral o decisión sumaria, y aclaración de laudo o decisión en caso necesario	40%
Total honorarios	100%

SECCIÓN 9.39 MÁXIMO DE HONORARIOS.

Los honorarios de servicios para un caso de arbitraje no excederán los B/.4,000 (cuatro mil balboas).

SECCIÓN 9.40 FIRMA DEL CONTRATO ARBITRAL.

Una vez seleccionado el árbitro por las partes y este aceptar los términos de este contrato, se hace acreedor al 10% del total de los honorarios establecidos en la Sección 9.39.

SECCIÓN 9.41 DECISIÓN DE OBJECIÓN(ES) PREVIA(S) A LA AUDIENCIA.

En los casos para los cuales una o ambas partes presente(n) objeción(es) antes de la audiencia arbitral, si el árbitro la(s) resuelve emitiendo un laudo arbitral será acreedor a un 10% por la firma del contrato, 10% por la decisión de la objeción(es) y 40% por el laudo arbitral emitido que da por terminado el caso, para recibir un 60% de los honorarios correspondientes. En el caso que el árbitro niegue la objeción presentada y decida seguir a la etapa de audiencia, el árbitro será acreedor hasta este momento a un 10% por la firma del contrato, 10% por la decisión de la objeción(es).

SECCIÓN 9.42 AUDIENCIA ARBITRAL.

Como parte de la etapa procesal de la audiencia arbitral se incluye la preparación para la audiencia, llamada(s) telefónica(s) o

reunión(es) con las partes antes de la audiencia, cualquier interacción entre el árbitro y las partes, cualquier correspondencia con las partes, al igual que la revisión por el árbitro del expediente oficial del caso u cualquier otra documentación pertinente.

SECCIÓN 9.43 POSPOSICIÓN DE LA AUDIENCIA.

De común acuerdo, las partes podrán solicitar al árbitro la posposición de la audiencia, en caso de ser necesario.

SECCIÓN 9.44 CANCELACIÓN DE LA AUDIENCIA.

Si se cancela la audiencia, los honorarios se calcularán basado en las etapas procesales que el árbitro haya cumplido al momento de la cancelación.

SECCIÓN 9.45 GASTOS.

En el cálculo de honorarios de árbitro se encuentran incluidos todos los gastos incurridos en el suministro de los servicios de arbitraje, tales como asistencia secretarial, transporte, viáticos, materiales de oficina y otros.

SECCIÓN 9.46 MODIFICACIONES.

Las partes podrán modificar el máximo de honorarios establecido en ~~el numeral 2~~ de la PARTE F, sección 9.39, así como los porcentajes para el cálculo de honorarios establecida en ~~el numeral 1~~ la sección 9.38."

La posición de la ACP es mantener la redacción que contiene el convenio anterior, sobre el particular indicó que un "rollo-ver" del texto de la convención colectiva con algunos ajustes en los mejores intereses para la empresa y para los trabajadores. En su Contrapropuesta #2 la ACP mantiene en la mayoría de las secciones el texto de la convención colectiva vigente y acogió algunos títulos de secciones y párrafos contrapropuestos por la UCOC. Agregó que la ACP eliminó frases y conceptos de su Contrapropuesta #2 donde, luego de los ajustes antes mencionados, existe un total de 17 secciones de este artículo en donde la UCOC y la ACP mantienen la misma redacción.

Advirtió la ACP, que existen algunas secciones contrapropuestas por la UCOC que riñen con la normativa, por lo que la ACP se ve imposibilitada de conceder tales propuestas. Que, el 14 de diciembre de 2022, cuando la ACP realizó el intercambio de su Contrapropuesta #2, se le indicó a la UCOC que había 17 secciones iguales y que conforme a la Sección 13.09 de la Convención Colectiva vigente, correspondía firmar dichas secciones como un acuerdo parcial de este artículo, sin embargo, la UCOC se negó a firmar dicho acuerdo parcial y señaló que no compartía el criterio de firmar dichas secciones coincidentes en las contrapropuestas de las partes, lo cual claramente evidencia un incumplimiento de las reglas básicas de negociación pactadas en la convención colectiva.

Acotó que la Administración de la ACP rechazó las Secciones 9.01, 9.02, 9.04, 9.05, 9.06, 9.08, 9.09, 9.10, 9.12 y 9.14 de la Contrapropuesta #2 de la UCOC debido a que lo contrapropuesto por la UCOC en dichas secciones contiene disposiciones que riñen con la Ley Orgánica, el RRL, el RAP y otras normas legales o en algunos casos omitió terminologías o las modificó. Que la introducción de términos contrarios a la normativa o que riñen con ella, son temas no negociables para la ACP.

En el contenido del ARTÍCULO 9 indicó lo siguiente:

SECCIÓN 9.01 PROPÓSITO. El texto contrapropuesto por la UCOC es contrario a la Ley Orgánica, ya que dejaron de incluir la referencia al Artículo 169 del RAP, el cual describe los asuntos que quedan excluidos del procedimiento exclusivo para la tramitación de quejas, que establece lo siguiente:

> *Artículo 169. Se excluyen del sistema:*
> 1. *Las propuestas de acción disciplinaria o de medida adversa.*
> 2. *Las acciones disciplinarias y las medidas adversas.*
> 3. *El no ser seleccionado para un ascenso de entre un grupo de candidatos correctamente clasificados como los mejor calificados.*
> 4. *El no haber sido seleccionado para un ascenso no sujeto a concurso.*
> 5. *La clasificación de puestos.*
> 6. *Las cartas de advertencia o de instrucciones.*
> 7. *La medida de personal que termina un ascenso temporal y regresa al empleado al puesto del cual fue ascendido.*
> 8. *La terminación de la relación laboral de un empleado que está cumpliendo un periodo de prueba.*
> 9. *La terminación de la relación laboral de un empleado temporal.*
> 10. *Las medidas tomadas en una reducción de personal.*
> 11. *Las evaluaciones de desempeño.*
> 12. *La desaprobación de un aumento o premio de incentivo o la cantidad de los mismos.*
> 13. *Los reglamentos, normas y políticas de la Autoridad.*
> 14. *La determinación de la existencia o forma de pago de una deuda con la Autoridad.*
> 15. *La no adopción de una sugerencia.*
> 16. *Las alegaciones sobre condiciones de trabajo inseguras o insalubres.*
> 17. *La cuantía del salario fijada mediante la aplicación de las reglas de retención de salario.*
> 18. *La desaprobación de un avance regular de escalón salarial.*
> 19. *La desaprobación de un avance de escalón salarial por excelencia de servicio u otro premio por desempeño sobresaliente.*
> 20. *Los asuntos que no son de competencia de la Autoridad.*

Según la ACP, el dejar de incluir el Artículo 169 del RAP riñe con el Artículo 89 de la Ley Orgánica, el cual establece que: *Los funcionarios, los trabajadores de confianza y los trabajadores de la Autoridad tienen la obligación de cumplir esta Ley y los reglamentos...*

Seguidamente, la ACP indicó que por lo anterior la ACP rechazó la Contrapropuesta #2 de la UCOC para esta sección por ser contraria a la normativa y, por consiguiente, se convirtió en un tema no negociable. En este punto la ACP prosiguió con los argumentos respecto a los procedimientos a seguir cuando un tema no es negociable, debe anotarse que este es un aspecto ya resuelto en la parte inicial de esta resolución y sobre el cual la Junta se reitera.

SECCIÓN 9.02 DEFINICIONES. Según la ACP la definición de "Queja" no es cónsona con la Ley Orgánica, ya que la misma modifica la definición contenida en dicha Ley en su artículo 2; que no contempla la referencia al Artículo 2 de la Ley Orgánica como lo hace la Contrapropuesta #2 de la ACP y, además, reemplazó el término "trabajador" por "miembro".

En este punto, la ACP prosiguió con los argumentos respecto a la no negociabilidad del asunto y os procedimientos a seguir cuando un tema no es negociable, debe anotarse que este es un aspecto ya resuelto en la parte inicial de esta resolución y sobre el cual la Junta se reitera.

SECCIÓN 9.03 INTENCIÓN Y ENTENDIMIENTO DE LAS PARTES. En esta sección la ACP es de la posición que los literales **9.03 (a), 9.03 (b), 9.03 (c)** y **9.03 (d)** son similares a la Contrapropuesta #2 presentada por la ACP el 14 de diciembre de 2022. Advierte la ACP, que la única diferencia es que en el literal **9.03 (a)** la UCOC agregó la palabra ***equidad*** como una de las condiciones para resolver las quejas, sin explicar cómo se resuelve una queja en equidad.

En este punto, la ACP prosiguió con los argumentos respecto a la no negociabilidad del asunto y los procedimientos a seguir cuando un tema no es negociable, debe anotarse que este es un aspecto ya resuelto en la parte inicial de esta resolución y sobre el cual la Junta se reitera.

En cuanto al literal **9.03 (c)**, la UCOC introdujo la Constitución y la Ley entre las normas que se deben cumplir como parte del principio de "Cumpla con la asignación de trabajo ahora y quéjese después". Destaca la ACP, que en varias ocasiones y en la Contrapropuesta #2 de la ACP para este literal, se le indicó a la UCOC que el régimen laboral especial contempla que a la ACP solo le aplica el Título XIV de la Constitución Política de Panamá y no la Constitución Política en su totalidad. Advierte la Junta, que este aspecto forma parte de los asuntos resueltos en la parte inicial de esta resolución.

Mas adelante, la ACP señaló que, en adición, las partes reconocen que no se harán cumplir las estipulaciones de la convención colectiva que sean contrarias a la Ley y los reglamentos y por ello es no negociable.

Respecto al literal **9.03 (d)** la UCOC agregó las palabras funcionarios, trabajadores de confianza, gerentes, supervisores y "miembros" de la unidad negociadora, con lo que se distancia un poco con lo propuesto por la ACP para esta sección. Señaló la ACP, que la utilización del término miembro convierte este literal en un tema no negociable, como ya fue explicado arriba y no debe estar incluido en el proceso de resolución de estancamiento.

La ACP mantuvo el texto de la Convención Colectiva vigente para el literal **9.03 (e)**, y es de la posición que el propósito de este literal es reconocer y mantener el derecho que tiene el RE consagrado en el numeral 7 del Artículo 97 de la Ley Orgánica a invocar el arbitraje en los casos de queja en el que se pueda impactar o haya impactado el derecho de los trabajadores de la unidad negociadora, aunque se haya llegado a un acuerdo en una etapa inicial de la queja, por lo cual considera que este literal debe mantenerse y formar parte del nuevo convenio colectivo.

SECCIÓN 9.04 ACCESO A LA INFORMACIÓN. En este punto la ACP señaló que los literales **9.04 (a)** y **9.04 (b)** sobre el tema de acceso a la información, la posición de la ACP es que no puede comprometerse a entregar información que no cumpla con los parámetros y directrices establecidas en la ley, los reglamentos y las directrices del Administrador relacionadas al tema de

confidencialidad de la información y su posición para esta sección es mantener su redacción de su Contrapropuesta #2 que es igual a la de la Convención Colectiva vigente.

En cuanto al literal **9.04 (b)**, la ACP manifestó que se ve impedida de entregar información sobre un trabajador en particular al RE, si el trabajador no ha dado autorización para que la ACP revele su información personal al RE, por lo que debe mediar al menos una autorización de parte del trabajador para que se entregue su información personal y confidencial al RE.

Asimismo, señaló que la ACP tiene la obligación de entregar la información que se le solicite, siempre y cuando no sea información confidencial o de reserva, y que los reglamentos de la ACP establecen claramente cuál es la información que se puede entregar, dependiendo del tema. Agregó que ninguna institución del Estado, incluyendo la ACP, tiene la obligación de crear un formato especial para la entrega de la información en cuestión, solo porque el solicitante así lo pida y tampoco tiene la obligación de crear informes o documentos especialmente para cumplir con la presentación de la información solicitada por el RE, por razón de los cambios importantes que propone en el procedimiento de acceso a la información, ya que son contrarios a la Ley No. 6 de 2002.

En este punto, al igual que en casos anteriores, la ACP alegó la no negociabilidad del tema debido al reemplazó el término "trabajador" por el término "miembro"; sobre este aspecto ya se ha indicado que fue solventado en el primer apartado de esta resolución.

La ACP concluyó su posición haciendo alusión a las responsabilidades para el custodio de la información, Ley No. 81 de 2019 sobre protección de Datos Personales, el Reglamento de Administración de Archivos, el Reglamento de Administración de Personal y la Directriz ACP-AD-2006-04.

SECCIÓN 9.05 ASUNTOS EXCLUIDOS DEL PROCEDIMIENTO DE QUEJA. En cuanto a esta Sección, la ACP se refirió a que la propuesta de la UCOC presenta como únicos asuntos excluidos los cuatro primeros puntos del Artículo 105 y excluye de manera expresa el numeral 5 del Artículo 105 de la Ley Orgánica que establece que podrán ser excluidos aquellos asuntos de común acuerdo en las convenciones colectivas.

La ACP en la parte esencial de su escrito es de la posición que la UCOC limita la posibilidad de excluir otros temas del procedimiento de queja. Que la exclusión que realiza la UCOC en la que no incluye el numeral 5 del Artículo 105 de la Ley Orgánica contraviene el Artículo 89 de la Ley Orgánica antes descrito y, además, con su contrapropuesta se excluye el Artículo 169 del RAP, en el que se listan 20 asuntos como excepciones; que, lo contrapropuesto por la UCOC es una cláusula contraria a la Ley y los reglamentos y, por ende, no negociable.

Seguidamente indicó que, de considerarse negociable, la ACP quedaría obligada a negociar temas que ya están reglamentados por la Junta Directiva del Canal de Panamá e hizo cita del fallo de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia de 24 de junio de 2020. Al llevar temas a las convenciones colectivas que se encuentran en la normativa, pudiera interpretarse como que estos asuntos están siendo negociados y ese poder de legislar sobre estos asuntos reglamentados no le es dado a las partes.

En este punto, al igual que en casos anteriores, la ACP alegó la no negociabilidad del tema debido al reemplazo del término "trabajador" por el

término "miembro"; sobre este aspecto ya se ha indicado que fue solventado en el primer apartado de esta resolución.

SECCIÓN 9.07 OBJECIONES SOBRE LA ADMISIBILIDAD DE LA QUEJA Y/O ARBITRAJE. Manifestó la ACP, que antes de iniciar el proceso de arbitraje es importante que las partes acuerden, junto con el árbitro, el problema a decidir. La ACP no considera viable que cualquier situación sea presentada a un árbitro y que se tenga que generar un laudo arbitral, ya que el arbitraje tiene un costo y la UCOC no ha indicado quién costearía este trabajo adicional del árbitro, que, según lo contrapropuesto por la UCOC, puede ser en cualquier etapa del proceso.

La ACP mantiene la redacción de su Contrapropuesta #2 para esta sección y considera que la Contrapropuesta #2 de la UCOC no es viable. Señaló también la ACP, que la UCOC modificó el título de la sección y la tituló "Objeciones a la Queja y/o Arbitraje".

Literal 9.07 (b). En este punto la ACP se refirió a la posición de la UCOC y luego enfatizó que respecto al punto donde la UCOC indicó que se deberán presentar las objeciones en un término de cinco (5) días hábiles contados a partir de la presentación de la solicitud de arbitraje, eso no tiene sentido, ya que en este punto del proceso el árbitro no ha sido escogido. Que la UCOC intenta establecer un procedimiento para resolver el derecho de las partes a presentar una objeción, sin embargo, no indica qué parte correrá con el costo de esta etapa del proceso de arbitraje, ya que se entiende sería antes del proceso en sí. La ACP rechazó el texto contrapropuesto por la UCOC para este literal, ya que no la considera viable y lo propuesto llevaría a incluir un paso adicional en la tramitación de quejas.

SECCIÓN 9.08 CANCELACIÓN DEL CASO DE QUEJA. Respecto a esta Sección 9.08, la ACP previa referencia a la propuesta de UCOC, señaló que la UCOC no deja claro en su contrapropuesta #2, como si está claramente explicado en la contrapropuesta #2 de la ACP para esta sección, que para continuar o retomar la queja, la parte que interpone la queja nuevamente, no debió formar parte de la queja que fue cancelada o para la cual se llegó a un acuerdo. Es decir, que si el sindicato representó al trabajador(es) que interpusieron la queja inicial, el sindicato u otro trabajador de la unidad negociadora no podrán presentar el mismo caso de queja, ya que el RE, por su responsabilidad de representar a todos los trabajadores de la unidad negociadora se entiende que, aunque haya representado a un solo trabajador, el sindicato estaba actuando en nombre de todos los trabajadores de la unidad negociadora.

La ACP recordó que, como RE, la UCOC representa a todos los trabajadores de la unidad negociadora. Que la cancelación de un caso de queja en la que el RE tuvo participación da lugar a que no se continúe con su tramitación, por lo que proponer que el sindicato pueda continuar con la tramitación es incompatible con la cancelación (terminación) del proceso.

También se refirió la ACP en esta sección al reemplazo del término "trabajador" por el término "miembro" y la no negociabilidad del mismo, aspecto ya solventado por la Junta, como ha sido consignado previamente.

En conclusión, la posición de la ACP respecto a esta sección es que su contrapropuesta #2 es la que debe formar parte del nuevo convenio colectivo.

SECCIÓN 9.09 SEPARACIÓN TEMPORAL O PERMANENTE DEL MIEMBRO DURANTE EL TRÁMITE DE UNA QUEJA. Inicia su postura la ACP relatando lo expuesto por la UCOC, en el sentido de declarar sustracción de materia en el caso de queja, si un trabajador termina su relación laboral con la ACP antes de que se llegue a una decisión. Que, al terminar la relación laboral, la ACP no podrá imponer ninguna sanción disciplinaria o medida adversa al trabajador, ya que, al renunciar dicho trabajador, la ACP pierde el derecho de disciplinarlo pues deja de ser su empleador. Sin embargo, si se da la sustracción de materia como lo sugiere la UCOC, al haber terminado la relación laboral de manera voluntaria, el trabajador mantiene su estatus competitivo, condición que hace elegible a una persona para ser contratada o colocada, sin concurso, en un puesto de grado no superior al que ocupó anteriormente bajo contratación permanente. Señala la ACP que la declaración de la sustracción de materia no es viable en la etapa administrativa de queja.

Adicionalmente, en esta sección la ACP también se refirió al reemplazo del término "trabajador" por el término "miembro", aspecto atendido por la JRL previamente.

SECCIÓN 9.10 CONSOLIDACIÓN DE QUEJAS. Previa referencia a lo expuesto por la UCOC en su propuesta, la ACP indicó su posición de que la contrapropuesta #2 de la UCOC en bastante similar a la contrapropuesta #2 de la ACP. Agregó que tanto en el literal **9.10 (a)** como en el literal **9.10 (b),** la UCOC incorpora que en caso de que las partes acuerden la consolidación de quejas, se suspenderá los límites de tiempo de todos los agraviados que formen parte de la consolidación de quejas por el mismo tiempo que le tome al último proceso en llegar a la etapa de queja y al RE seleccionar el caso de queja para tramitarlo según el procedimiento.

Para la ACP lo anterior es confuso, ya que para poder llegar a un acuerdo de acumulación de quejas el RE debe haber escogido el caso de queja para tramitarlo según este procedimiento y es en base a ese caso que se determinan los tiempos del proceso.

Adicionalmente, en esta sección la ACP también se refirió al reemplazo del término "trabajador" por el término "miembro", aspecto atendido por la JRL previamente.

SECCIÓN 9.11 LÍMITES DE TIEMPO DE LAS QUEJAS. La ACP señaló que en el **literal 9.11 (a)** la UCOC, de manera muy somera, indica que una queja deberá iniciarse dentro de los términos establecidos en el literal 9.12 de la convención colectiva. Igualmente manifiesta la ACP que la UCOC en su contrapropuesta infiere que solo el sindicato o el trabajador pueden poner una queja. Que las contrapropuestas de las partes son iguales para los literales 9.11 (b), 9.11 (c), 9.11 (d) y 9.11 (e),

Que, el **literal 9.11** es titulado "Etapas de la Tramitación de Casos de Queja" y se subdivide en casos de queja de acciones disciplinarias, casos de queja por medidas adversas y otros casos de quejas, y que es importante establecer el límite que tiene el trabajador afectado o el RE para presentar una queja, cosa que omite la UCOC en su contrapropuesta #2, a pesar de que ese es el título del literal.

Que la contrapropuesta de la UCOC omite indicar desde cuándo debe iniciarse una queja, por lo que su contrapropuesta en el literal 9.11 (a) tiene un vacío y crea una incertidumbre jurídica para la administración del Canal de Panamá.

Por su parte, la contrapropuesta #2 de la ACP para el **literal 9.11 (a)** indica que una queja relacionada con una medida adversa o suceso en particular, aparte de una acción disciplinaria o una medida adversa, deberá iniciarse dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la fecha en que ocurrió la medida o suceso. Y se agrega, que un caso de queja amparado por este procedimiento que tenga que ver con una práctica o condición de duración continua, podrá presentarse en cualquier momento. Que lo anterior permite al trabajador y al RE tener mayor claridad en el proceso y conocer de antemano los términos y parámetros para la presentación de la queja.

SECCIÓN 9.12 ETAPAS DE LA TRAMITACIÓN DE CASOS DE QUEJAS. La ACP inició señalando lo concerniente al reemplazo del término trabajador por la palabra miembro, aspecto ya resuelto por la JRL. Más adelante, señaló que, en cumplimiento del Artículo 104 de la Ley Orgánica y el Capítulo VII del RRL, la ACP está de acuerdo con lo planteado por la UCOC, en principio, debe estar determinado en el procedimiento, sin embargo, ese procedimiento debe desarrollarse en cumplimiento con las normativas que ya tienen desarrollado parte de ese procedimiento, esto en cumplimiento con el Artículo 102 de la LO, el cual establece que lo que se negocia no puede entrar en conflicto con la Ley y los reglamentos.

Que la UCOC contrapropuso cambiar los términos de tiempo de días calendario a días hábiles en algunos numerales y redujo el número de días, lo cual es contrario a los tiempos establecidos en el RAP para este procedimiento. Basado en lo anterior, la ACP considera que la contrapropuesta #2 de la UCOC riñe con el RAP que trata el procedimiento para la tramitación de quejas y, por consiguiente, las Secciones 9.11 y 9.12 se convierten en temas no negociables.

En el **literal 9.12 (a) (1)**, indica la ACP que la contrapropuesta de la UCOC en este literal pudiera interpretarse que el RE busca poder interponer un caso de queja para una acción disciplinaria informal como lo es la amonestación verbal, la cual no puede ser apelada, tal cual lo establecen los Artículos 161, numeral (1) y 179 del RAP. Por consiguiente, considera que este literal no es negociable.

En el **literal 9.12 (a) (2)**, manifiesta la ACP que la contrapropuesta del RE en esta sección es contraria a lo dispuesto en el Artículo 164 del RAP, el cual establece que el empleado tiene derecho a reclamar una acción de reprimenda ante el jefe del departamento respectivo, en un plazo no mayor de veinte (20) días calendario después de haberla recibido y puede apelar ante el administrador la decisión del jefe de departamento a más tardar treinta (30) días calendario después de haberla recibido. Además, el artículo 165 del RAP establece que el empleado a quien se quiera aplicar una suspensión de catorce (14) días calendario o menos tiene derecho a reclamar la decisión ante el jefe de departamento respectivo, dentro de veinte (20) días calendario a partir del primer día de suspensión; y ante el administrador, la decisión del jefe de departamento a más tardar treinta (30) días calendario después de haberla recibido como se observa, el RAP detalla claramente los tiempos para que el trabajador apele en las diferentes etapas del proceso de queja de acción disciplinaria y el término de respuesta de la queja. Los cambios realizados por la UCOC discrepan de los establecido en el RAP.

Agregó que el Artículo 104 de la Ley Orgánica y el Artículo 78 del RRL establece que toda convención colectiva tendrá un procedimiento negociado para la tramitación de quejas, el Articulo 102 de la Ley Orgánica es claro al indicar que las partes no pueden negociar temas que entran en conflicto con la Ley y los reglamentos. La ACP considera que los cambios contrapropuestos por la UCOC para los límites de tiempo ya establecidos en el RAP entran en conflicto

con el Artículo 102 de la Ley Orgánica, ya que están cambiando la normativa y, por consiguiente, este numeral donde se cambió los términos no es negociable.

En el **literal 9.12 (a) (3),** la ACP refirió que la contrapropuesta de UCOC es contraria a lo que establece el RAP en el Artículo 174 donde se indica que la persona que debe dar respuesta a la queja lo hará en un término no mayor de treinta (30) días calendario después de recibida, por tanto, este numeral se convierte en un tema no negociable.

En el **literal 9.12 (a) (4)**, previa referencia a lo expuesto por la UCOC, en el sentido de que, si la decisión de la autoridad competente no es favorable al miembro, el RE podrá referir el asunto a arbitraje dentro de 30 días calendario contados a partir del día en que se notifique personalmente por escrito la decisión. La ACP señaló que la respuesta a la queja se da por escrito, pero no existe el requisito de una notificación personal en la normativa aplicable, aunque se sobreentiende que la entrega de la decisión escrita se le da directamente al trabajo [sic].

Que, al reemplazar el término "trabajador" por el término "miembro", este literal se convierte un tema no negociable.

En el **literal 9.12 (a) (5)**, de esta sección, la ACP frente a la contrapropuesta de la UCOC señaló que no podrá hacer referencia futura a la acción disciplinaria propuesta ni a los hechos investigados. Que lo contrapropuesto por la UCOC en este literal es contrario a lo que establece el Artículo 89 de la Ley Orgánica, el cual es claro en señalar que a quienes no cumplan o se aparten de los estándares relativos a la conducta y el desempeño exigidos por la Ley o los reglamentos, se les aplicarán las sanciones correspondientes; por lo que la ACP no puede suscribir una cláusula contraria a la Ley, en la que se busca evitar la aplicación de la disciplina, lo cual es un derecho irrenunciable de la Administración establecido en los artículos 89 y 100, numeral 2 de la Ley Orgánica. Que este literal se convierte en tema no negociable.

En el **literal 9.12 (a) (6)**, en referencia a lo contrapropuesto por la UCOC en el sentido de que no se podrá hacer efectiva la decisión de acción disciplinaria hasta que se hayan agotado todas las instancias de queja y arbitraje. Señala la ACP que lo contrapropuesto por la UCOC es contrario a lo que establece el RAP en el Artículo 165 donde se establece que "El empleado a quien se quiera aplicar una suspensión de 14 días calendario o menos tiene derecho a: 4. Reclamar la decisión ante el jefe del departamento respectivo, dentro de 20 días calendario a partir del primer día de suspensión de 14 días calendario o menos tiene derecho a reclamar la decisión ante el jefe del departamento respectivo, dentro de 20 días calendario a partir del primer día de suspensión..." Que de lo anterior se desprende que la queja se presenta a partir del primer día de suspensión, es decir, que la queja solo se puede iniciar luego de que el trabajador inicie con el cumplimiento de la sanción impuesta. La ACP concluye en que el tema **no es negociable.**

Literal 9.12 (b) (1), en esta sección la ACP señala que UCOC contrapropuso que el miembro, su representante debidamente designado o el RE, podrán presentar una queja formal en contra de la decisión de la ACP de hacer efectiva una medida adversa en contra de un miembro y que la UCOC remplazó el término trabajador por la palabra miembro, lo cual fue declarado no negociable por ser contrario a lo establecido 95 de la LO, convirtiendo este literal en un tema no negociable reiterándose en los conceptos ya vertidos sobre aspectos de negociabilidad que han sido atendidos previamente por la JRL.

En el **literal 9.12 (b) (2)** la ACP señaló que lo contrapropuesto por la UCOC difiere de lo dispuesto en el artículo 166 del RAP, según el cual la queja debe ser presentada dentro de veinte (20) días calendario a partir de la fecha efectiva de la medida, por lo que lo considera un tema no negociable, a continuación, realizó las mismas observaciones sobre aspectos de negociabilidad resueltos por la JRL.

En el **literal 9.12 (b) (3)** la ACP, respecto a la contrapropuesta de la UCOC expuso que el Artículo 174 del RAP señala que "la persona que debe dar respuesta a la queja lo hará en un término no mayor de treinta (30) días calendario después de recibida", por lo que lo contrapropuesto por la UCOC es contario al RAP y, por ende, es no negociable.

En el **literal 9.12 (b) (4)** la UCOC que la respuesta a la queja se da por escrito, pero no existe un requisito de una notificación personal, aunque se entiende que la respuesta se le entrega al trabajador, es en persona. (nota al ponente, si se sobreentiende no debe haber problema en consignarlo así)

En el **literal 9.12 (b) (5), l**o propuesto por la UCOC en esta Sección va más allá de lo que establece la normativa, ya que ante la falta de respuesta en el período estipulado se entendería que no hubo una respuesta favorable al trabajador, silencio negativo, coartando el derecho de aplicar disciplina, lo cual es un derecho irrenunciable estipulado en el numeral 2 del Artículo 100 de la Ley Orgánica. Además, es contrario a la obligación de la ACP de disciplinar a los trabajadores conforme a lo establecido en el Artículo 89 de la Ley Orgánica, por tanto, se convierte en un tema no negociable.

En el **literal 9.12 (b) (6)**, lo contrapropuesto por la UCOC en este literal es contrario a lo que establece el RAP en el artículo 166 donde se establece que "el empleado a quien se quiera aplicar una medida adversa tiene derecho a apelar la decisión ante el administrador dentro de 20 días calendario a partir de la fecha efectiva de la medida. De lo anterior se desprende que la queja se presenta a partir del primer día de la fecha efectiva de la medida, es decir que la queja solo se puede iniciar luego de que el trabajador inicie con el cumplimiento de la sanción impuesta. Dado que la contrapropuesta de la UCOC para este literal es contraria al artículo 166 del RAP, se convierte en un tema no negociable.

El **literal 9.12 (c) (1),** Etapa Informal, si bien en esta sección la UCOC incluye el término para iniciar la queja informal y lo establece en días calendarios, su propuesta de 20 días no es acorde a lo establecido en el numeral 1 del artículo 174 del RAP en el que se detalla los plazos de tramitación de las quejas informales y señala que debe ser en 15 días calendarió. Por lo anterior, la ACP no puede suscribir este literal y lo declara no negociable por ser contrario a la normativa.

En el **literal 9.12 (c) (1) (a)** señaló la ACP que la contrapropuesta #2 de la UCOC trata de definir qué es una queja informal y resalta que la misma debe ser por escrito, aplicándole un grado de formalidad al proceso; sin embargo, lo plasmado por la UCOC es contrario al Artículo 171 del RAP que señala que la queja informal se interpondrá verbalmente o por escrito y de acuerdo con el numeral 1 del artículo 174. Por lo anterior, incluyendo el reemplazo del término trabajador por miembro, la ACP no puede suscribir este literal y lo declara no negociable por ser contrario a la normativa.

En cuanto al **literal 9.12 (c) (1) (b)** lo contrapropuesto por la UCOC riñe con el numeral 1 del Artículo 174 del RAP, el cual establece un plazo de 15 días calendario, a partir de la fecha en que ocurrió el hecho o de la fecha en que se

enteró o debió enterarse del hecho. Por lo anterior, incluyendo el reemplazo del término "trabajador" por "miembro", la ACP no puede suscribir este literal y lo declara no negociable por ser contrario a la normativa.

En el **literal 9.12 (c) (1) (c)** lo contrapropuesto por la UCOC pareciera que se refiere a lo señalado en el numeral 1 del Artículo 174 del RAP que hace referencia a práctica o condición existente, sin embargo, la UCOC en su contrapropuesta #2 hace referencia a casos que se repiten o que tengan efecto recurrente. Que la UCOC en ningún momento explicó la aplicabilidad de este punto de su contrapropuesta y solamente se limitó a señalar que su contrapropuesta buscaba establecer el procedimiento en cada uno de los tipos de queja.

En el **literal 9.12 (c) (1) (d)** señaló la ACP que, si bien pareciera que la intención de la contrapropuesta #2 de la UCOC es resolver el asunto al nivel más bajo con una reunión de las partes, se exige que la queja y la respuesta a la queja se presente por escrito, por lo que no queda claro este nuevo requisito contrapropuesto por la UCOC para una queja informal, ya que la obligación de que sea por escrito lo convierte en un tema formal.

En el **literal 9.12 (c) (1) (e),** la ACP considera que la obligatoriedad de consignar un documento escrito, firmado por ambas partes, no es propia de un reclamo informal, que puede presentarse tanto de modo verbal como de modo escrito como lo indica el Artículo 171 del RAP. Que como han señalado en puntos anteriores, la UCOC en su contrapropuesta incluye una serie de requisitos que le brindan formalidad al proceso, a pesar de que supuestamente se trata de una queja informal.

En el **literal 9.12 (c) (1) (f)** la ACP es de la posición que el término de 15 días hábiles contrapropuesto por la UCOC es diferente al que establece el RAP en su Artículo 174 que plantea 15 días calendario después de vencer el plazo para la contestación de la queja informal y no a partir de la fecha en que se dio la reunión como lo propone la UCOC. La contrapropuesta de la UCOC, además de ser contraria al RAP, adiciona una etapa en el proceso con una reunión entre las partes, dilatando el proceso de queja. Por lo anterior y aunado al hecho de que la UCOC reemplazó el término "trabajador" por "miembro", la ACP no puede suscribir este literal y lo declara no negociable por ser contrario a la normativa.

Con relación al **literal 9.12 (2) (a)** la ACP considera que el término contrapropuesto por la UCOC para dar respuesta riñe con el señalado en el artículo 174 del RAP el cual establece un término de treinta (30) días calendario. Que lo contrapropuesto por la UCOC en este caso va más allá de lo que establece la normativa y, por tanto, es un tema no negociable.

En el **literal 9.12 (2) (b)** la ACP es del criterio que la contrapropuesta de la UCOC es conforme a la normativa y muy similar a la contrapropuesta #2 de la ACP para esta sección; no obstante, se reemplaza el término "trabajador" por el de "miembro", es rechazado por la ACP, ya que, en el contexto empleado por la UCOC, riñe con los artículos 95 y 97 de la Ley Orgánica respectivamente y, por ende, es no negociable.

Enfatizó la ACP que la contrapropuesta #2 de la UCOC para la Sección 9.12, sus literales y numerales riñen con la normativa que fue indicada en cada uno de los numerales, ya que la UCOC contrapropuso los plazos para presentación de la queja en "días hábiles"; agrega requisitos para la presentación de la queja y otras etapas, modifica los términos y además reemplaza el término

trabajador por miembro. La ACP mantiene su contrapropuesta #2 para la Sección 9.12 en su totalidad, pues la considera más clara y potable

SECCIÓN 9.13 INVOCANDO EL ARBITRAJE.

En el **literal 9.13 (a)** manifiesta la ACP que la UCOC contrapropuso que el arbitraje será invocado por cualquiera de las dos partes, el RE o la ACP, presentando una petición por escrito a la JRL solicitando una lista de siete (7) árbitros, imparciales idóneos, con experiencia, antecedentes o adiestramiento para arbitrar las quejas de la ACP. Agregan en su contrapropuesta #2 que las partes podrán convenir por escrito utilizar cualquier otra fuente de árbitros, según la ley aplicable lo permita. En general ambas contrapropuestas son bastante similares; no obstante, la ACP mantiene su contrapropuesta #2 para el literal 9.13 (a).

En el **literal 9.13 (c)**, previa referencia a la contrapropuesta de la UCOC, la ACP señaló que su contrapropuesta es similar en el literal 9.13 (a). Agregó que conforme al Artículo 117 de la Ley Orgánica, es la JRL quien mantendrá la lista de árbitros idóneos a fin de suministrarlo a las partes. Que la lista de árbitros de la JRL se seleccionará por su experiencia y antecedentes, así como por su familiaridad con el régimen laboral especial aplicable a la autoridad, con base en experiencia o adiestramiento recibido para tal efecto y estarán sometidos a un sistema de rotación***; no es un listado de árbitros escogidos por las partes como lo sugiere la UCOC.***

SECCIÓN 9.14 SELECCIÓN DEL ÁRBITRO (UCOC), SELECCIÓN 9.15 SELECCIÓN DEL ÁRBITRO (ACP). En el **literal 9.14 (a)**, la ACP solamente realizó comentarios en torno a la contrapropuesta de UCOC, para posteriormente señalar que se mantiene su contrapropuesta del literal 9.15 (a) (fs.117 contestación de ACP).

En el **literal 9.14 (b)** la ACP manifestó no tener mayores comentarios sobre lo propuesto por la UCOC (contrapropuesta #2), sin embargo, considera que el período de 60 días es muy extenso y que el período de 45 días después de la notificación al árbitro es en función de que el proceso se desarrolle de manera expedita como lo establece el artículo 80 del RRL (f.117).

En el **literal 9.14 (c)** la ACP indicó que en su contrapropuesta #2 acogió la propuesta de la UCOC en este literal, con la salvedad de que la ACP contrapropone que el árbitro seleccionado debe confirmar su aceptación por escrito a las partes en un plazo de 5 días y la contrapropuesta de la UCOC establece que el árbitro seleccionado debe remitir su aceptación a la JRL, con copia a las partes en un plazo de 5 días.

En el **literal 9.14 (d)** señaló la ACP que lo contrapropuesto por la UCOC es contrario a los artículos 113 y 117, que remite a los artículos 104 y 106 de la Ley Orgánica. Que la JRL no es custodio de ningún proceso de arbitraje y no puede remitir ningún expediente al árbitro como lo propone la UCOC. La ACP rechazó este literal por ser contrario a la normativa antes mencionada, por lo cual no es un tema negociable.

En el **literal 9.14 (e)** la ACP rechazó el período de 60 días calendario para que el árbitro esté disponible, ya que considera que el término es muy largo en función de que el proceso se desarrolle de manera expedita, como lo establece el Artículo 80 del RRL. Aclaró la ACP, que los temas de la contrapropuesta de la UCOC para la Sección 9.14 fueron contrapropuestos por la ACP en la Sección 9.15 de su contrapropuesta #2 entregada el 14 de diciembre de 2022.

En otro orden de cosas, la ACP indicó a la Junta que contrapropuso los literales **9.15 (d)** y **9.15 (f)** que no están incluidos por la UCOC en el escrito de estancamiento EST-01/23 y que tampoco emitió comentario al respecto, que es interés de la ACP que sean considerados estos puntos de su contrapropuesta. Adicionó que en el literal **9.14 (a)** la UCOC señaló "que las partes podrán convenir por escrito utilizar cualquier otra fuente de árbitros según la ley aplicable lo permita" (énfasis de la JRL) (f.3,567).

SECCIÓN 9.14 PREPARACIÓN PARA EL ARBITRAJE (ACP), SECCIÓN 9.15 PREPARACIÓN PARA EL ARBITRAJE (UCOC). En el literal 9.15 (a) de la contrapropuesta #2 de la UCOC, este indica que las partes confeccionarán un expediente para cada queja formal que haya sido referida a arbitraje; que el expediente se le entregará al árbitro con copia a las partes y que el expediente contendrá la queja y la respuesta, una copia de la convención y cuando corresponda, una copia de cualquier reglamento y/o norma que se alegue ha sido violada y cualquier otro documento que las partes acuerden incluir.

Indicó la ACP que lo contrapropuesto por la UCOC es muy similar a la contrapropuesta #2 de la ACP en el literal **9.14 (a);** no obstante, la redacción varía en cuanto a la confección del expediente. Para la ACP la Oficina del Asesor Jurídico es quien debe abrir el expediente y enviar copia de este a la contraparte y al árbitro, considerando que el arbitraje se origina de una queja formal que reposa en los archivos de la ACP. Además, es un proceso que se ha llevado a cabo de esta forma por años en la ACP y sin inconvenientes. La ACP mantiene el texto de su contrapropuesta #2 para este literal.

Que las **Secciones 9.15 (b) y 9.15 (c)** propuestas por la UCOC son idénticas a la contrapropuesta #2 de la ACP en el literal **9.14 (b)** y **9.14 (c)** titulada **Preparación para el Arbitraje**, por lo que no entienden el asunto objeto de estancamiento que presenta la UCOC para estos literales. Que al ser los textos iguales correspondía firmar un acuerdo parcial de estos literales y no presentarlo como parte del estancamiento.

SECCIÓN 9.16 REUNIÓN DE PRE-ARBITRAJE (UCOC). Señaló la ACP respecto a esta sección que si bien se realiza la reunión de pre-arbitraje entre las partes y el árbitro, no considera viable que se pueda modificar, corregir, ampliar o determinar la viabilidad, admisibilidad de las pruebas y contrapruebas y objeciones en esta etapa del proceso como pretende la UCOC en su contrapropuesta #2, ya que en el asunto objeto del arbitraje debe ser la queja formal y no hay cabida en esta etapa del proceso para realizar esas pretensiones de la UCOC en dicha reunión. Que la ACP no puede suscribir esta sección de la contrapropuesta #2 de la UCOC.

Señaló, asimismo, que es importante indicar que la ACP no contrapropuso esta sección de la contrapropuesta #2 de la UCOC, ya que considera que el tema de reunión de pre-arbitraje, tratado en esta sección ya se encuentra cubierto en los literales **9.14 (b)** y **9.14 (c)** de la contrapropuesta #2 de la ACP y en los literales **9.15 (b)** y **9.15 (c)** de la contrapropuesta #2 de la UCOC.

SECCIÓN 9.17 NORMAS DE REVISIÓN EN EL ARBITRAJE. En la Sección 9.17 la UCOC señaló que el asunto objeto del estancamiento son las causales por las cuales el árbitro podrá revertir, modificar o mitigar las decisiones de la ACP de sancionar a un miembro con una acción disciplinaria o una medida adversa. Los literales **9.17 (a), 9.17 (b), 9.17 (c), 9.17 (d), 9.17 (e)** y **9.17 (f),** de las contrapropuestas #2 de las partes para esta sección son idénticos.

Que la UCOC agregó el **literal 9.17 (g)** en su contrapropuesta #2 e indicó que el mismo viene de la **Sección 9.16 (h)** sin indicar a qué le están haciendo referencia. Al compararla con el **literal 9.16 (h)** de la convención colectiva

vigente y de la contrapropuesta #2 de la ACP se pudo observar que el texto fue modificado.

En este punto indicó la ACP que pareciera que la UCOC agregó el literal 9.17 (g) en esta sección con el único objetivo de crear discrepancia y que la Sección no fuese igual, evitando llegar a un acuerdo en esta sección, lo cual pudiera considerarse una acción de mala fe.

SECCIÓN 9.18 IMPEDIMENTO DE DIVULGACIÓN PÚBLICA.
SECCIÓN 9.19 REGISTRO Y COSTOS DE LA AUDIENCIA.

Las Secciones 9.18 y 9.19 presentan textos y títulos iguales en ambas contrapropuestas al igual que la misma numeración.

PARTE C – LA AUDIENCIA DE ARBITRAJE (UCOC)

SECCIÓN 9.20 AUDIENCIA ARBITRAL (UCOC). Respecto a esta sección la ACP señaló que parte del texto contrapropuesto por la UCOC en el primer párrafo de esta sección se encuentra en la contrapropuesta #2 de la ACP en el literal 9.16 (c).

Mencionó la ACP, que la UCOC contrapropuso en su última contrapropuesta que la audiencia de arbitraje se lleve a cabo en las instalaciones de la Junta de Relaciones Laborales y la ACP, por su parte, indica que se deberá llevar a cabo en instalaciones de la ACP. La ACP considera que, para mayor eficiencia procesal en cuanto a la presencia de testigos, peritos y demás, es favorable la movilización del personal a las instalaciones de la ACP, por lo que la ACP mantiene la redacción de su contrapropuesta para el literal 9.16 (c).

SECCIÓN 9.21 FECHA DE AUDIENCIA. Indicó la ACP, que la contrapropuesta #2 de la UCOC para esta sección es igual a la contrapropuesta #2 de la ACP en la Sección 9.27; con la diferencia de que la UCOC incluyó como referencia la Sección 9.20.de su contrapropuesta. La ACP mantiene la redacción de su contrapropuesta.

SECCIÓN 9.22 DERECHO DE ASISTIR A LA AUDIENCIA. En el **literal 9.22 (a)** manifestó la ACP, que la contrapropuesta #2 de la UCOC en el literal 9.22 (a) se encuentra desarrollada en el literal 9.28 (a) de la contrapropuesta #2 de la ACP, con variaciones. Que este literal se encuentra estancado.

En el **literal 9.22 (b)**, que la UCOC señaló que el árbitro mantendrá fuera de la sala de audiencia a los testigos y peritos que no estén rindiendo testimonio o peritaje; sin embargo, en el literal **9.28 (b)** de la contrapropuesta #2 de la ACP se indica que el árbitro podrá, a petición de alguna de las partes o a discreción del árbitro, mantener fuera de la sala de audiencia a los testigos que no estén rindiendo testimonio. La ACP mantiene la redacción de su contrapropuesta #2 del literal 9.28 (b) para este tema, ya que considera que se debe permitir que el árbitro decida quiénes pueden estar presentes en la sala audiencia.

SECCIÓN 9.23 EL ÁRBITRO. La contrapropuesta #2 de la UCOC para esta sección es similar a la contrapropuesta #2 de la ACP en la Sección 9.29, con la salvedad de que la UCOC no incluyó el literal (a) de la contrapropuesta de la ACP en el que se indica que los árbitros una vez seleccionados, deberán comunicar su aceptación a la IRL con copia a las partes, en un plazo no mayor de cinco (5) días a partir de su notificación.

SECCIÓN 9.24 CARGA DE LA PRUEBA (UCOC), SECCIÓN 9.30 CARGA DE LA PRUEBA (ACP). En esta sección la ACP aceptó el término "acciones

disciplinarias" contrapropuesto por la UCOC y con ello los textos son iguales, solo que esta sección fue contrapropuesta por la ACP en la Sección 9.30.

SECCIÓN 9.25 PRESENTACIÓN DEL CASO (UCOC), SECCIÓN 9.31 PRESENTACIÓN DEL CASO (ACP). Expuso la ACP que esta sección es igual a la Sección 9.31 de la contrapropuesta #2 de la ACP y mantienen el mismo título.

SECCIÓN 9.26 TESTIGOS Y PERITOS (UCOC), SECCIÓN 9.32 TESTIGOS Y PERITOS (ACP). La ACP considera que lo importante es que los testigos y peritos tengan conocimiento directo de las circunstancias y factores sobre el caso. También, en esta sección la UCOC contrapropuso que, una vez identificados los testigos y peritos, la ACP realice los arreglos pertinentes para que los mismos asistan a la audiencia de arbitraje, relevándolos de sus deberes con permisos remunerados, en los casos en que los testigos o peritos sean miembros, trabajadores, supervisores gerentes, trabajadores de confianza y funcionarios.

Que la contrapropuesta #2 de la UCOC no es aceptable para la ACP, ya que cada una de las partes debe realizar las gestiones para garantizar la presencia de sus testigos y peritos siguiendo el procedimiento para ello (cada cual solicita el tiempo) y más importante aún es mencionar que la ACP tiene la obligación de cumplir con la exigencia de satisfacer en primera instancia las necesidades operativas del Canal. Aunado a lo anterior, los empleados de confianza y los funcionarios no están cubiertos bajo la convención colectiva de la UCOC. Los testigos y/o peritos deben solicitar el tiempo a su supervisor, y este evaluará si no afecta la operación para concederlo o no y las horas o días en que puede otorgarlo.

También en este punto, la UCOC nuevamente introduce el término "miembro" como parte de los testigos o peritos que pueden acudir a una audiencia de arbitraje, lo cual riñe con los artículos 95 y 97 de la Ley Orgánica. (negociabilidad)

Adicionalmente, respecto a la parte introductoria de la Sección 9.26 la ACP indicó que no puede suscribir esta cláusula como ha sido presentada en la contrapropuesta #2 de la UCOC, ya que considera que corresponde al árbitro, en su función legal y como autoridad en el proceso, decidir si se pospone, continua o se reprograma la audiencia por la ausencia de algún testigo o perito, por lo que rechazó la contrapropuesta #2 de la UCOC para esta sección, ya que la misma contiene elementos que riñen con la normativa y que no pueden ser negociados, además de que discrepa de la redacción de alguno de ellos.

Por lo anterior, la ACP mantiene su redacción para esta sección y declara esta sección no negociable por la utilización del término "miembro" en reemplazo del término "trabajador".

SECCIÓN 9.27 ELEMENTO DE PRUEBA (UCOC), SECCIÓN 9.33 ELEMENTO DE PRUEBA (ACP) Señala la ACP que la contrapropuesta #2 de la ACP atiende el tema de esta sección en la Sección 9.33 y en la misma, en el literal **9.33 (g),** se hicieron algunas adecuaciones en donde se aceptó el término "testimonial" presentado por la UCOC y se indicó que, "una vez admitida la prueba material o testimonial propuesta, el árbitro así lo señalará, En el caso de las pruebas materiales el árbitro procederá a marcar por separado y en numeración ascendente las pruebas presentadas por cada parte." Si bien los textos de ambas contrapropuestas son similares, la ACP mantiene su redacción para esta sección.

SECCIÓN 9.28 OBJECIONES A TESTIMONIO O PERITAJE (UCOC), SECCIÓN 9.34 OBJECIONES A TESTIMONIO O PERITAJE (ACP) En la Sección 9.28, la ACP señaló que los textos de ambas contrapropuestas son iguales en todos los literales y numerales. Que la ACP aceptó el término "o al perito" en el literal 9.34 (b) (3) de su contrapropuesta #2 y que fue contrapropuesto por la UCOC en el literal 9.28 (b) (3).

SECCIÓN 9.29 INSPECCIÓN DE ÁREA RELACIONADA CON UN CASO (UCOC), SECCIÓN 9.35 INSPECCIÓN DE ÁREA RELACIONADA CON UN CASO (ACP). Indicó la ACP que la Sección 9.29 contrapropuesta por la UCOC es igual a la Sección 9.35 de la contrapropuesta #2 de la ACP.

SECCIÓN 9.30 FINAL DE LA AUDIENCIA (UCOC) SECCIÓN 9.36 FINAL DE LA AUDIENCIA (ACP). Señala la ACP que en esta Sección la cual fue contrapropuesta por la ACP en la Sección 9.36, ambos textos son similares.

SECCIÓN 9.31 LAUDO ARBITRAL (UCOC), SECCIÓN 9.20 LAUDO ARBITRAL (ACP). Esta sección es igual a la contrapropuesta #2 de la ACP para la Sección 9.20.

SECCIÓN 9.32 ACLARACIÓN DEL LAUDO ARBITRAL Y RECURSO CONTRA LOS LAUDOS ARBITRALES (UCOC).
SECCIÓN 9.21 RECURSOS CONTRA LOS LAUDOS ARBITRALES (ACP)

Debemos señalar que la ACP no desarrolló el punto #1, Aclaración del Laudo Arbitral, como se encuentra en la contrapropuesta #2 de la UCOC. La contrapropuesta #2 de la ACP solamente se refiere al recurso contra el laudo arbitral en la Sección 9.21; no obstante, debemos mencionar que la aclaración del laudo arbitral es una de las etapas procesales dentro de los honorarios del árbitro para cada caso de arbitraje.

En el **literal 9.32 (1) (e)** indicó la ACP que la solicitud de la UCOC es contraria a los artículos 106 y 107 de la Ley Orgánica, reglas rectoras del proceso de arbitraje en el Canal. Que solo existe un laudo arbitral y el mismo es de estricto cumplimiento; los puntos no atendidos en el laudo arbitral quedan fuera del mismo y no hay cabida para documentación adicional. Que este literal no es negociable por ser contrario a la Ley Orgánica.

Señaló la ACP que consideran viable la posibilidad de la solicitud de aclaración del laudo o corrección en caso de que se requiera subsanar algún error de cálculo, etc., como lo contrapropuso la UCOC en el literal 9.32(1) (d). La ACP coincide en algunos puntos de la contrapropuesta #2 de la UCOC en los numerales 9.32 (2) (a) y 9.32 (2) (b) sin embargo, dado que las partes no se pusieron de acuerdo, la ACP mantiene su contrapropuesta #2 del 14 de diciembre de 2022, para la Sección 9.21, ya que la redacción es más completa y clara.

SECCIÓN 9.33 CUSTODIA DEL EXPEDIENTE DE ARBITRAJE (UCOC).
SECCIÓN 9.35 MÁXIMO DE HONORARIOS (UCOC).
SECCIÓN 9.36 FIRMA DEL CONTRATO ARBITRAL (UCOC).
SECCIÓN 9.37 -DECISIÓN DE OBJECIÓN PREVIA A LA AUDIENCIA (UCOC).
SECCIÓN 9.38 AUDIENCIA ARBITRAL (UCOC)
SECCIÓN 9.39 POSPOSICIÓN DE LA AUDIENCIA (UCOC)
SECCIÓN 9.40 CANCELACIÓN DE LA AUDIENCIA (UCOC)
SECCIÓN 9.41 GASTOS (UCOC).

Señaló la ACP que en las Secciones 9.33, 9.34, 9.35, 9.36, 9.37, 9.38, 9.39. 9.40 y 9.41, lo contrapropuesto por la UCOC es idéntico a la contrapropuesta #2 de la ACP en las Secciones 9.22, 9.38, 9.39, 9.40, 9.41, 9.42, 9.43, 9.44 y 9.45.

SECCIÓN 9.42 MODIFICACIONES (UCOC), SECCIÓN 9.46 MODIFICACIONES (ACP). La ACP contrapropuso este tema en la Sección 9.46 y realizó modificaciones en las referencias para ajustarlas a las presentadas por la UCOC. En resumen, los textos son iguales, salvo que varía la referencia de las secciones que se incluye en el texto, debido a la numeración existente en ambas contrapropuestas.

Después de analizar y evaluar de forma integral el artículo 9 y cada una de sus Secciones, contrapropuestas por la UCOC para la convención colectiva, la ACP considera que la contrapropuesta #2 presentada el 14 de diciembre de 2022 incluye únicamente los elementos que salvaguardan el régimen laboral especial de la ACP y cumple lo mandatado en el Artículo 316 de la Constitución y en el Artículo 4 de la Ley Orgánica de la ACP. Por el contrario, la contrapropuesta de la UCOC presenta varios asuntos que no cumplen con la eficiencia y rentabilidad del Canal de Panamá para que la Autoridad del Canal funcione de manera segura, eficiente y rentable; además de que incluye temas que riñen con la normativa, tal como se explicó en los párrafos precedentes por lo que la ACP se ve imposibilitada de acordarlos.

Rechazar la contrapropuesta #2 de la UCOC para las Secciones 9.01, 9.02, 9.04, 9.05, 9.06, 9.08, 9.09, 9.10, 9.12 y 9.14 debido a que lo contrapropuesto por la UCOC en dichas secciones contiene disposiciones que riñen con la Ley Orgánica, el RRL y el RAP en algunos casos omite terminologías o las modifica.

Declarar las Secciones 9.33, 9.34, 9.35,9.36, 9.37, 9.38,9.39. 9.40 y 9.41, lo contrapropuesto por la UCOC es idéntico a lo contrapropuesta #2 de la ACP en las Secciones 9.22, 9.38, 9.39, 9.40, 9.41, 9.42, 9.43,9.44 y 9.45, que las secciones 9.18, 9.19, 9.21, 9.24, 9.25, 9.28, 9.29, 9.31, 9.33, 9.34, 9.35, 9.36, 9.37, 9.38, 9.39.9,40 y 9.41 de la contrapropuesta son idénticas a lo contrapropuesta #2 de la ACP en las Secciones 9.18 9.19, 9.20, 9.22, 9.30, 9.31, 9.34, 9.35, 9.38, 9.39, 9.40, 9.41, 9.42, 9.43, 9.44 y 9.45.

9.3. CONCLUSIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

Luego de efectuar las comparaciones de las últimas propuestas y contrapropuesta de ambas partes, la JRL nuevamente debe reiterar el mismo análisis efectuado para la utilización del término "miembro", y reconocer que mediante las propuestas presentadas por UCOC se busca establecer disposiciones que contribuyan a la claridad del procedimiento de tramitación de quejas y arbitrajes, destacando que el texto que aparece contenido en la Convención Colectiva vigente es similar al que se encuentra contemplado en otras convenciones colectivas vigentes de otras unidades negociadoras, por lo que considera conveniente adoptar como texto base el contenido en la convención colectiva que fenece, adecuándole algunas disposiciones propuestas por las partes para contribuir a la mejora del procedimiento, fundamentalmente en el procedimiento del arbitraje, designación de los árbitros y los honorarios percibidos por el arbitraje.

9.4. DECISIÓN U ORDEN DE LA JUNTA.

De conformidad con lo expuesto en nuestras conclusiones, la decisión y orden de la Junta es que las partes adopten como redacción del ARTÍCULO 9 de su convenio colectivo la siguiente:

ARTÍCULO 9
PROCEDIMIENTOS DE TRAMITACIÓN DE CASOS DE QUEJAS Y DE ARBITRAJE

PARTE A – PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN DE CASOS DE QUEJAS

SECCIÓN 9.01. PROPÓSITO. El propósito de este artículo, con la excepción de las situaciones especificadas en el Artículo 105 de la Ley Orgánica y en el Artículo 79 del Reglamento de Relaciones Laborales, así como en el Artículo 169 del Reglamento de Administración de Personal, es establecer, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 104 de dicha Ley, el procedimiento exclusivo para resolver los casos de quejas de los miembros de la unidad negociadora cubiertos por esta Convención Colectiva.

SECCIÓN 9.02. DEFINICIÓN. De conformidad con lo establecido en el Artículo 2 de la Ley Orgánica, queja es cualquier reclamo por parte de un miembro de una unidad negociadora, o de un representante exclusivo sobre asuntos relativos al empleo de aquel; o el que formula el miembro, el representante exclusivo o la Autoridad, por presunta violación, mala interpretación o aplicación de la Ley Orgánica o de cualquier norma, práctica, reglamento o convención colectiva, que afecte las condiciones de empleo.

SECCIÓN 9.03. INTENCIÓN Y ENTENDIMIENTO DE LAS PARTES.

(a) La ACP y el RE reconocen y respaldan la importancia de resolver las quejas con prontitud, de manera informal y justa, al nivel de supervisión más bajo posible y, por lo tanto, acuerdan ejercer todo esfuerzo razonable para lograrlo. Por esta razón, el RE conviene en alentar activamente a los miembros a buscar soluciones informales a todas las quejas, al nivel más bajo posible, y a cooperar activamente en convencer a los miembros a no presentar quejas que se consideren sin mérito.

(b) Las partes acuerdan cooperar plenamente en tramitar las quejas y hacer todo esfuerzo razonable para determinar, documentar y presentar los hechos pertinentes relativos a cualquier asunto tramitado bajo este procedimiento, para facilitar una solución o medida apropiada y oportunamente.

(c) Conforme a la Sección 12.07 (d) del Artículo 12, las partes se suscriben al principio de "cumpla con la asignación de trabajo ahora y quéjese después" (*Obey now, grieve later*). Este principio exige que los miembros cumplan las asignaciones de trabajo, siempre que estas asignaciones no sean ilegales, pongan en peligro la seguridad de las personas o bienes de la ACP, promuevan una conducta ilícita, o sean contrarias a lo establecido en los reglamentos o esta Convención.

(d) Tanto el RE como la ACP harán todo esfuerzo razonable para asegurarse de que sus respectivos representantes y miembros de la unidad cumplan con las disposiciones de esta Convención.

(e) Cuando el que interpuso la queja acepta una decisión en cualquier etapa, esta se considerará resuelta en su totalidad y ni el que interpuso la queja ni el RE podrán continuar con los trámites de la queja o de la apelación. El RE podrá; sin embargo, referir oportunamente a arbitraje una queja de naturaleza no disciplinaria, aunque el RE no fuese el representante designado del miembro, cuando la interpretación o la aplicación de esta Convención o los derechos legales del sindicato, formen parte integral de la queja.

SECCIÓN 9.04. ACCESO A LA INFORMACIÓN.

(a) Las partes respetarán y protegerán la integridad de toda información confidencial o no divulgable que pueda revelarse en cualquier etapa de este procedimiento.

(b) Una vez solicitado por escrito y conforme a la Ley Orgánica y Reglamentos que rigen el suministro de información, la ACP le proporcionará información al RE. Cuando dicha solicitud de información se hace en una manera oportuna, el RE solicitará por escrito una prórroga de tiempo y proporcionará una copia de la solicitud a los empleados correspondientes de la administración conforme al procedimiento de casos de quejas. Cualquier prórroga de tiempo que se conceda será por igual tiempo al que le tome al Empleador tramitar la solicitud.

SECCIÓN 9.05. EXCEPCIONES. Los asuntos excluidos de este procedimiento de tramitación de agravios (quejas) son los relativos a:

(a) Aquellos asuntos mencionados en el Artículo 105 de la Ley Orgánica;
(b) La destitución de un miembro a prueba o temporal;

(c) Las apelaciones de medidas de reducción de personal;

(d) El no ser seleccionado para un ascenso de entre un grupo de candidatos correctamente clasificados como los mejores calificados. No obstante, los empleados podrán presentar una queja solo bajo la premisa de que se ha incumplido el procedimiento para la selección;

(e) El no haber sido seleccionado para un ascenso no sujeto a concurso;

(f) La medida de personal que termina un ascenso temporal y regresa al empleado al puesto del cual fue ascendido;

(g) Los alegatos con respecto a condiciones de trabajo inseguras o insalubres y alegatos de represalias por llenar informes sobre condiciones de trabajo inseguras o insalubres, o por participar en actividades en pro de la seguridad y la salud (Véase el Artículo 12);

(h) Las cartas de medidas disciplinarias y de medidas adversas que han sido propuestas (las decisiones sobre ellas son causa de agravio (queja);

(i) Las evaluaciones de desempeño;

(j) La desaprobación de un premio de incentivo o la cantidad de los mismos;

(k) El contenido de los reglamentos, normas y políticas de la Autoridad. Sin embargo, la aplicación del reglamento o la política a un individuo puede ser objeto de una queja;

(l) La no adopción de una sugerencia;

(m) Amonestaciones orales y cartas de instrucción.

SECCIÓN 9.06. REQUISITOS PARA LA TRAMITACIÓN DE CASOS FORMALES DE QUEJAS.

(a) Un caso formal de queja deberá presentarse, por escrito, con suficientes detalles como para identificar claramente al agraviado, el asunto de la queja, el hecho de que el mismo asunto que es la razón de la queja no ha sido formalmente presentado bajo otro procedimiento de apelación pertinente (por ejemplo, a la Junta de Relaciones Laborales (JRL); el estatuto, la reglamentación y las disposiciones de esta Convención o alguna práctica pasada que ha sido violada; la compensación solicitada, inclusive de cualquier reclamo retroactivo y el nombre del representante del agraviado, o una certificación de auto representación. Un caso por queja que no contenga esta información, o que no tenga la claridad requerida, se devolverá al agraviado explicándole la razón o las razones de su devolución. Si tal caso de queja se vuelve a presentar, para que sea oportuno, debe ser recibido por el empleado correspondiente de la administración dentro de un período de siete (7) días calendario después de que el agraviado haya recibido de vuelta el caso de queja.

(b) El miembro que presente un caso de queja podrá solicitar únicamente una compensación personal. Compensación personal significa una reparación específica que beneficie directamente al agraviado. Un caso de queja no puede incluir una solicitud de acción disciplinaria u otra medida que afecte a ninguna otra persona empleada por la ACP.

(c) Los asuntos que no han sido específicamente presentados por el agraviado al nivel formal de queja, no podrán ser presentados en arbitraje y los árbitros no tendrán autoridad para considerar problemas que no han sido presentados anteriormente. Esto no incluye pruebas nuevas pertinentes al asunto.

SECCIÓN 9.07. PREGUNTAS SOBRE CASOS DE QUEJAS Y/O ARBITRAJE. La ACP y el RE se reservan el derecho de plantear el problema de decidir el inicio de los casos de queja y el de los de arbitraje, respecto tanto a asuntos de procedimiento como de importancia, en cualquier etapa de la tramitación de dicho caso hasta, e incluso, la etapa de arbitraje. Si una de las partes plantea el problema antes de la fecha de la audiencia, las partes establecerán, junto con el árbitro, una fecha para presentar por escrito los alegatos relacionados al problema del inicio de los casos. El árbitro, por su parte, establecerá una fecha anticipada

para la audiencia en donde se tomará una decisión. Dependiendo de la decisión del árbitro, el caso de queja se considerará terminado o se procederá a la audiencia basado en los méritos de la queja. Sin embargo, si una de las partes plantea el problema de la tramitación de casos de queja y/o casos de arbitraje por primera vez durante la audiencia de arbitraje, el árbitro deberá decidir el problema del inicio con respecto a los casos antes de escuchar los alegatos o pruebas sobre los méritos del caso. Es la intención de las partes que el árbitro esté disponible para decidir la cuestión del inicio de los casos para entonces realizar cualquier audiencia basado en los méritos que se requieran más tarde.

SECCIÓN 9.08. CANCELACIÓN DEL CASO DE QUEJA. La parte agraviada podrá cancelar la tramitación del caso de queja en cualquier momento. Una vez terminado, el mismo caso de queja no podrá ser presentado otra vez por el mismo miembro o por la misma parte.

SECCIÓN 9.09. SEPARACIÓN DE UN AGRAVIADO DE SU PUESTO. Si a un agraviado se le separa de su puesto con la ACP por cualquier medida antes de llegarse a una decisión sobre el caso de queja que se tramita y el mismo no incluye el tema de una posible compensación, el caso de queja quedará anulado. Una copia de la decisión por medio de la cual se anuló el caso de queja se incluirá en el expediente del caso. Sin embargo, si el caso de queja incluye una posible compensación, el mismo no tiene que anularse.

SECCIÓN 9.10. CONSOLIDACIÓN DE QUEJAS.

(a) Cuando el RE y la ACP acuerden que dos (2) o más miembros tienen casos de quejas idénticos o sustancialmente parecidos y cuando el RE haya sido designado para representar a los agraviados, tales casos de quejas se consolidarán en uno solo o, como representante del grupo, el RE seleccionará uno de los casos de queja para tramitarlo según este procedimiento. La ACP le notificará a los agraviados que al tramitar un caso de queja consolidado o representativo, el cumplimiento de la decisión resultante será obligatorio para todos los demás casos de queja en disputa. Los nombres de todos los agraviados formarán parte del expediente y cada uno recibirá una notificación individual de la decisión.

(b) Cuando dos (2) o más casos de quejas surjan del mismo incidente y se haya designado al RE para representar a los agraviados, los casos de quejas se consolidarán para su tramitación, cuando esto sea posible.

SECCIÓN 9.11. LÍMITES DE TIEMPO DE LAS QUEJAS.

(a) Una queja relacionada con una medida o suceso en particular, aparte de una acción disciplinaria o una medida adversa, deberá iniciarse dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la fecha en que ocurrió la medida o el suceso, o a partir de la fecha en que el miembro se dio cuenta, o razonablemente debió haberse dado cuenta, de que ocurrió la medida o el suceso. Un caso de queja amparado por este

procedimiento que tenga que ver con una práctica o condición de duración continua podrá presentarse en cualquier momento.

(b) Si la parte en contra de la cual se presenta un caso de queja no cumple con los límites de tiempo especificados en este procedimiento, el agraviado podrá seguir el caso en la siguiente etapa y un plazo de diez (10) días calendario será adicionado al plazo límite para referir el caso de queja a la siguiente etapa.

(c) Si un agraviado o su representante no cumplen con los límites de tiempo especificados en este procedimiento, será causa suficiente para dar por terminado el caso de queja. Esto no excluye el presentar oportunamente otro caso de queja que involucre un incidente separado.

(d) Cualquier petición de prórroga a los límites de tiempo en cualquier etapa antes de que se haya emitido una decisión final por parte de la ACP debe ser presentada al vicepresidente del departamento o funcionario similar de la respectiva organización. Cualquier solicitud de prórroga al límite de tiempo después de emitida la decisión final de la ACP debe ser presentada a la Oficina del Asesor Jurídico.

(e) Véase la Sección 23.07 del Artículo 23 para efectos y cálculos de los límites de tiempo.

SECCIÓN 9.12. ETAPAS DE LA TRAMITACIÓN DE CASOS DE QUEJAS.

(a) Casos de quejas por Acciones Disciplinarias.

(1) Un miembro, o su representante del RE debidamente designado, podrán presentar por escrito al Vicepresidente del departamento o de oficina principal, un caso de queja por una acción disciplinaria formal, dentro de un período de veinte (20) días calendario después del recibo de una reprimenda o después del primer día de una suspensión. Los casos de quejas por acciones disciplinarias tomadas por mala conducta fuera del trabajo podrán presentarse al Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos por intermedio del Vicepresidente del departamento del miembro, haciendo uso de estos límites de tiempo.

(2) Los Vicepresidentes de departamento o de oficina principal, expedirán una decisión por escrito en un plazo de treinta (30) días calendario a partir del recibo de dicho caso de queja.

(3) El RE podrá referir el asunto a arbitraje en un plazo de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de la decisión, conforme a la Parte B de este Artículo.

(b) **Casos de quejas por Medidas Adversas.**

(1) Un miembro, o su representante del RE debidamente designado, podrán presentar sus casos de quejas por medidas adversas al Subadministrador en un plazo de veinte (20) días calendario a partir de la fecha en que se hizo efectiva la medida adversa.

(2) El agraviado deberá recibir una respuesta por escrito dentro de un período de treinta (30) días calendario después de la fecha en que se recibió la queja.

(3) El RE podrá referir el asunto a arbitraje en un plazo de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de la decisión, conforme a la Parte B de este Artículo.

(c) **Otros casos de quejas de los Miembros.**

(1) Una queja que no se resuelva después de haberse intentado una resolución informal al nivel de supervisión más bajo posible, se presentará por escrito, por intermedio del Gerente Ejecutivo de la división del agraviado, al Vicepresidente Ejecutivo de su departamento o funcionario comparable:

(A) En un plazo de siete (7) días calendario después de la decisión del supervisor; o

(B) En cualquier momento entre el decimocuarto (14°) y el vigésimo cuarto (24°) día calendario después de la fecha en que la queja fue presentada al supervisor. (La intención de esta disposición es proporcionarle a un supervisor el tiempo suficiente para emitir una opinión sobre el asunto y al mismo tiempo permitirle al miembro que eleve el caso de queja a la etapa formal, si el supervisor no responde dentro de un período de catorce (14) días calendario.

(2) Cuando una queja involucra un asunto que está fuera de la esfera de competencia del departamento en donde labora el agraviado, el caso se puede presentar por escrito directamente al Vicepresidente Ejecutivo del departamento correspondiente o al jefe de la unidad independiente responsable por el programa que comprende el asunto, de acuerdo con los límites de tiempo especificados en la Sección 9.11.

(3) Una decisión por escrito será proporcionada al agraviado dentro de un período de treinta (30) días calendario después del recibo de la queja por parte del funcionario de la ACP correspondiente. Sin embargo, cuando se alega discriminación basada en raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, discapacidad física o mental, o ciudadanía, se agregarán treinta (30) días calendario para responder, a modo de permitirle suficiente tiempo a la administración para que lleve a cabo una investigación sobre el supuesto caso de discriminación. Treinta (30) días calendario también se agregarán al período para responder cuando el caso de queja alega que se ha tomado represalia en contra del miembro por haber presentado con anterioridad una queja por discriminación por cualquiera de las causas arriba mencionadas.

(4) Los casos de quejas formales no resueltos a satisfacción del agraviado en esta etapa podrán ser referidos por el RE a arbitraje obligatorio, en un plazo de treinta (30) días calendario después de ser emitida la decisión por escrito por parte del funcionario correspondiente de la ACP, conforme la Parte B de este Artículo.

PARTE B – ARBITRAJE

SECCIÓN 9.13. INVOCACIÓN DEL ARBITRAJE.

(a) La Junta de Relaciones Laborales, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 117 de la Ley orgánica, mantendrá una lista de árbitros idóneos, a fin de suministrarla a las partes cuando cualquier de ellas invoque el arbitraje. La lista de árbitros que mantiene la JRL deberá estar conformada por personas calificadas por su experiencia, antecedentes, capacitación y conocimiento de la Constitución Política de la República de Panamá, de la Ley Orgánica de la ACP, los reglamentos de la ACP, los Reglamentos pertinentes de la JRL, de esta Convención Colectiva, y del régimen laboral especial aplicable a la Autoridad, en base a experiencia o por adiestramiento recibido a tal efecto, y estarán sometidos a un sistema de rotación.

(b) El arbitraje podrá ser invocado por el RE o la ACP presentando una petición por escrito a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) solicitando una lista de siete (7) árbitros imparciales idóneos, con experiencia, antecedentes o adiestramiento para arbitrar las quejas en la ACP. Se incluirá una declaración solicitando que se envíe una copia de la lista a cada parte. Una copia de la solicitud, junto con una copia de la decisión que genera la queja se le entregará a la otra parte el día en que se presenta la petición. A menos que se establezca lo contrario, la Oficina del Asesor Jurídico es el representante de la ACP para los propósitos de la Parte B.

(c) En caso de no invocarse el arbitraje dentro de los límites de tiempo establecidos en la Sección 9.11, se dará por terminado el caso de queja. También, excepto por arbitraje invocado conforme a la Secciones 9.14 (d), (e) a continuación, el no notificar oportunamente a la JRL, tal como se describe en el párrafo (a) de esta Sección, resultará en la terminación del caso de queja.

SECCIÓN 9.14. PREPARACIÓN PARA EL ARBITRAJE.

(a) Tan pronto como sea práctico después de recibir la solicitud, la Oficina del Asesor Jurídico abrirá un expediente del caso de queja. Usualmente se le proporcionará una copia del expediente a las partes en un plazo de treinta (30) días calendario después de recibir la solicitud y se enviará el expediente al árbitro, quien acusará recibo, una vez que éste haya aceptado el caso. El expediente contendrá el caso de queja o la apelación y cualquier respuesta; los artículos pertinentes de esta Convención y, donde aplique, cualquier reglamento y/o estatuto que se alega ha sido violado o que se alega es el que rige. Las partes podrán acordar mutuamente incluir otros documentos.

(b) Las partes se reunirán en un plazo de treinta (30) días calendario después del recibo de la solicitud para tratar de formular las cuestiones en disputa y determinar qué hechos no están en disputa. Solamente los asuntos específicos mencionados en la etapa de queja formal serán considerados en esta reunión de pre-arbitraje. Las partes prepararán y firmarán, si es posible, una presentación conjunta que contenga la declaración de las disputas y una estipulación de los hechos

incontestables. La presentación conjunta será enviada al árbitro. Si las partes no pueden llegar a un acuerdo sobre una presentación conjunta, cada parte entregará, por separado, una declaración escrita sobre las cuestiones y hechos en disputa, al árbitro y a la otra parte. La declaración del RE se entregará a la Oficina del Asesor Jurídico de la ACP. La declaración de la ACP se entregará al sindicato correspondiente.

(c) Cuando, como resultado de la reunión de pre-arbitraje, las partes acuerdan que una audiencia no servirá ningún propósito, podrán presentar la documentación del caso de queja al árbitro para someterse a su decisión. Tal documentación incluirá el expediente del caso de queja, una estipulación de los hechos, una declaración conjunta de los asuntos y una copia de esta Convención. Esta documentación le será presentada al Asesor Jurídico para ser enviada al árbitro.

SECCIÓN 9.15. SELECCIÓN DEL ÁRBITRO.

(a) Luego de recibir la lista de árbitros proporcionada por la JRL, las partes se reunirán en un plazo de siete (7) días calendario. Si las partes no se ponen de acuerdo para escoger un solo nombre de la lista, se lanzará una moneda al aire. El ganador eliminará un nombre de la lista, seguido de la eliminación de un nombre por la contraparte. Este proceso continuará hasta que quede un solo nombre, el cual será el del árbitro escogido. Si el árbitro escogido no se encuentra disponible dentro del plazo estipulado en el párrafo (b) de esta sección, las partes podrán acordar mutuamente escoger al árbitro en el orden inverso de eliminación. De no llegar a este acuerdo, la parte agraviada podrá solicitarle a la JRL una lista nueva y los procedimientos descritos en este párrafo serán reiniciados.

(b) El árbitro seleccionado deberá encontrarse disponible dentro de un plazo de cuarenta y cinco (45) días calendario a partir de la fecha de la notificación de la selección. A esto se puede renunciar por consentimiento mutuo de las partes.

(c) En caso de que una de las partes rehúse participar en la selección del árbitro, la contraparte podrá hacer la selección.

(d) Las partes podrán acordar la selección de un árbitro que no sea de la lista que mantiene la JRL. Cualquier árbitro seleccionado deberá ser idóneo con experiencia, antecedentes y adiestramiento para arbitrar los casos de queja en la ACP.

(e) No obstante, las disposiciones de esta sección, las partes podrán acordar el establecimiento de un panel permanente de árbitros para que resuelvan los casos de queja según esta Convención. En cuyo caso, la fuente y calificaciones de los árbitros, los procedimientos de selección y todos los otros detalles estarán sujetos al acuerdo de las partes.

SECCIÓN 9.16. AUDIENCIA DE ARBITRAJE.

(a) A menos que las partes acuerden que el asunto puede resolverse únicamente fundamentándose en la documentación escrita, el árbitro llevará a cabo una audiencia y las partes podrán llamar testigos y presentar pruebas y alegatos orales o por escrito.

(b) Ambas partes acuerdan llamar solo la cantidad mínima de testigos que tengan conocimiento directo de las circunstancias y factores sobre el caso. Las partes intercambiarán las listas de testigos que han de llamar, por intermedio de la Oficina del Asesor Jurídico, lo más pronto posible y a más tardar el lunes dos (2) semanas antes de la fecha de la audiencia. Las listas incluirán un breve enunciado detallando el tema sobre el cual declarará cada testigo. Cada parte se comunicará con sus testigos y tratará de concretar su presencia en la audiencia. En el caso de un miembro que ha sido identificado como testigo por el sindicato, la ACP le notificará a su supervisor quien, de conformidad con las necesidades operacionales más urgentes, hará los arreglos pertinentes para que dicho miembro pueda ser relevado de sus deberes con permiso remunerado, en caso de que estuviere en tiempo laborable. En los casos en que un testigo escogido por el sindicato rehúse presentarse a la audiencia, o si la administración rehúsa permitirle a un miembro presentarse como testigo, el asunto podrá ser referido al árbitro para su determinación. Si, a juicio del árbitro el testimonio del miembro es esencial para una audiencia cabal y justa, podrá posponer la audiencia hasta tanto el miembro esté disponible. El no presentar la lista de testigos a tiempo pudiera dar como resultado que los testigos no estuviesen disponibles.

(c) Excepto cuando las partes acuerden algo distinto, todas las audiencias comenzarán, a las 0900 horas en las instalaciones de la ACP, de lunes a viernes, excluyendo los días de fiesta y duelo nacional. Cuando las circunstancias lo permitan, la JRL podrá proveer sus instalaciones para la realización de las audiencias, siempre y cuando cuente con el espacio, disponibilidad e infraestructura para que las mismas se lleven a cabo.

(d) El árbitro podrá concertar una reunión para intentar formular o reducir las cuestiones en disputa y para intentar absolver las preguntas pendientes relativas a los procedimientos de arbitraje.

(e) Nada prohibirá a las partes el llegar a un acuerdo en un caso de queja en cualquiera de las etapas del proceso de queja y/o de arbitraje. Sin embargo, en caso de no haber un consentimiento expreso de las partes de esta Convención, los árbitros no están autorizados para participar en una mediación de disputas.

(f) No podrá hacerse referencia alguna, en ninguna audiencia de arbitraje, a ofrecimientos de arreglo, que se hubiesen presentado en cualquier etapa del procedimiento de tramitación de los casos de quejas.

(g) El árbitro basará su decisión en el lenguaje sencillo de esta Convención y en la Ley Orgánica y los reglamentos de la ACP pertinentes (incluso en las decisiones pertinentes de las autoridades correspondientes) y no tendrá autoridad para añadir, sustraer, o modificar esta Convención.

(h) Si la ACP violase los procedimientos estipulados en esta Convención, esto podrá ser fundamento para anular una medida tomada por la misma, cuando pueda establecerse que, de no haber sido por la violación, lo más probable es que se hubiese llegado a una conclusión diferente.

(i) El árbitro considerará y tomará una decisión fundamentándose solamente en los asuntos en disputa que fueron planteados en la declaración conjunta de los mismos. Si, por el contrario, las partes presentan declaraciones separadas sobre los asuntos en disputa, el árbitro establecerá los asuntos sobre los cuales ha de tomar una decisión antes de la audiencia; sin embargo, el árbitro no está autorizado para establecer o considerar un asunto en disputa que no haya sido explícitamente planeado durante la etapa formal de quejas y, por consiguiente, no haya sido mencionado por la parte demandada.

SECCIÓN 9.17. NORMAS DE REVISIÓN EN EL ARBITRAJE. El árbitro no tendrá la autoridad para revertir, modificar, o de otra forma, mitigar la decisión de la ACP en cualquier acción disciplinaria o medida adversa tomada conforme a esta Convención a menos que:

(a) Se haya cometido un error pernicioso en la aplicación de los procedimientos para llegar a la decisión;

(b) La decisión se fundamentó en una práctica de personal prohibida, tal y como se define en el artículo 82 de la Ley Orgánica de la ACP;

(c) La decisión fuese arbitraria, caprichosa, un abuso de discreción, o de otra forma, contraria a la Ley o excepto cuando se disponga lo contrario en esta sección, viole un artículo de esta Convención;

(d) En el caso de una medida adversa, cuando la decisión no esté apoyada por la preponderancia de la prueba;

(e) En el caso de una medida adversa, no se aplicaron los factores señalados en el artículo 160 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP, donde fuese apropiado; o

(f) En el caso de una acción disciplinaria, la decisión no está apoyada por la causa justificada.

SECCIÓN 9.18. IMPEDIMENTO DE DIVULGACIÓN PÚBLICA. Ningún aspecto de los trámites del arbitraje se divulgará públicamente más que a la ACP o a los representantes del RE, antes del laudo arbitral, excepto por mutuo consentimiento por escrito de la ACP y del RE.

SECCIÓN 9.19. REGISTRO Y COSTOS DE LA AUDIENCIA.

(a) Cualquiera de las partes podrá grabar las sesiones de arbitraje. Se le proporcionará a la contraparte, copias de dichas grabaciones, al costo, si las solicitase.

(b) Los honorarios del árbitro serán sufragados por partes iguales, entre la ACP y el RE, a excepción de lo que se establece

en el inciso (c) de esta sección. Ambas partes pagarán los honorarios directamente al árbitro.

(c) (1) Cualquier parte que posponga, cancele, o de otra forma se retire del arbitraje después que el árbitro haya sido notificado de su selección, notificará rápidamente al árbitro de su retiro y pagará el costo total de cualquier cargo por parte del árbitro. Sin embargo, si la posposición, cancelación o retiro es el resultado de un acuerdo mutuo, los honorarios serán compartidos a partes iguales por las partes. La aquiescencia de una de las partes sobre la petición de la otra para posponer, cancelar o retirarse de la audiencia; sin embargo, no satisface el requisito de acuerdo mutuo.

(2) Los honorarios del árbitro valuados de conformidad a una petición conjunta para aclarar un laudo arbitral deberán ser compartidos por las partes.

SECCIÓN 9.20. LAUDOS ARBITRALES. Los árbitros tomarán su decisión en un máximo de treinta (30) días calendario, que serán prorrogables por mutuo acuerdo de las partes. Los árbitros entregarán personalmente, en una reunión, sus decisiones por escrito a los representantes designados de las partes y la Junta de Relaciones Laborales (JRL) para su debida custodia.

SECCIÓN 9.21. RECURSOS CONTRA LOS LAUDOS ARBITRALES. Cualquiera de las partes podrá presentar recursos de apelación a las decisiones del árbitro, de conformidad con el Artículo 107 de la Ley Orgánica.

SECCIÓN 9.22. CUSTODIA DEL EXPEDIENTE DE ARBITRAJE. El árbitro se compromete a mantener custodia del expediente de arbitraje, en el evento de que su decisión sea recurrida ante la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia. Igualmente, con el propósito de garantizar esta etapa del proceso, el árbitro tiene la obligación de mantener actualizada su información de contacto ante la Junta de Relaciones Laborales.

PARTE C - MÉTODO ALTERNATIVO PARA LA RESOLUCIÓN DE QUEJAS POR ASUNTOS QUE AFECTEN LAS CONDICIONES DE EMPLEO

SECCIÓN 9.23. PROPÓSITO. Se establece el procedimiento siguiente para la tramitación de quejas, como mecanismo exclusivo para su solución, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 104 de la Ley Orgánica. Este procedimiento abarca la facultad de invocar arbitraje y los métodos alternativos para solucionar las quejas a nivel de supervisión inmediata. El mismo se adaptará a la Ley y los reglamentos.

SECCIÓN 9.24. PRINCIPIOS BÁSICOS – PROCESO DE MEDIACIÓN.

(a) Todo lo pertinente a este proceso es de carácter confidencial y; por consiguiente, no debe ser divulgado a personas ajenas al procedimiento por los participantes.

(b) Las partes podrán elegir entre los mediadores que proporciona la Junta de Relaciones Laborales (JRL) y aquellos que ofrezcan otras entidades reconocidas para prestar tales servicios y con conocimiento del régimen laboral de la ACP.

(c) Los mediadores serán imparciales y evitarán toda situación que pudiera percibirse como o dar la impresión de la existencia de un conflicto de intereses.

(d) Si las partes no se avienen en el desarrollo del método alternativo, tienen derecho a proceder conforme al procedimiento de tramitación formal de quejas estipulado en la Parte A- Sección 9.11 anterior.

(e) La participación tanto del miembro como de la Administración en el proceso de mediación será voluntaria.

(f) Tanto las partes como el mediador tendrán acceso a la información pertinente al caso, de modo que puedan ilustrarse correctamente y tener una participación efectiva en el proceso.

(g) Se ofrecerá a miembros y supervisores la capacitación que les permita adquirir un buen entendimiento de los objetivos y el procedimiento de los métodos alternativos para la resolución de quejas.

(h) El miembro tendrá derecho a ser representado y asistido por el "RE" durante todo el proceso de mediación.

(i) El proceso de mediación debe ser expedito y utilizarse al nivel más bajo de supervisión.

(j) En la medida de lo posible, se procurará la participación del mediador en programas de capacitación con el propósito de mantener su calidad profesional. Además, se desarrollará un sistema que permita la evaluación periódica de la eficiencia y eficacia de tales programas. El mediador cumplirá fielmente con los principios básicos de dichos programas.

(k) Para el trámite expedito de las quejas a nivel de mediación, existirá una estrecha coordinación entre las oficinas de la "ACP" responsables de velar por el uso eficaz de este procedimiento.

SECCIÓN 9.25. PROCEDIMIENTO.

(a) El miembro que considere que su supervisor inmediato no ha resuelto su queja satisfactoriamente, podrá:

(1) Presentar una queja formal conforme a la Parte A – Sección 9.12 (c) del presente artículo; o

(2) Solicitar por escrito al gerente ejecutivo de la división una mediación dentro de un plazo no mayor de siete (7) días calendario después de recibir una respuesta en la etapa informal.

(3) Si el gerente ejecutivo acepta la mediación, se solicitará a la JRL la intervención de un mediador. Se solicitará a la JRL que, en la medida de lo posible, designe al mediador dentro de los tres (3) días calendario siguiente a la fecha de la solicitud hecha por la División.

(4) Como resultado de la mediación, las partes podrán llegar a algún acuerdo. Dicho acuerdo deberá constar por escrito y establecer con especificidad la solución que las partes adoptarán para resolver el asunto y demás pormenores relativos al mismo. Una vez aceptada la solución y suscrito el acuerdo, se entiende resuelta la queja y el miembro no podrá seguir con el trámite de la queja ni instaurar otra queja por este mismo asunto.

(5) En caso de que el miembro y el gerente no lleguen a un acuerdo, durante el proceso de mediación se entenderá agotada la etapa informal para la solucionar una queja, y el miembro podrá presentar una queja formal dentro de un plazo de siete (7) días calendario después de la fecha en que concluyó la mediación.

PARTE D - COMITÉ EVALUADOR DE ÁRBITROS

SECCIÓN 9.26. PROPÓSITO. Se crea el comité evaluador de árbitros.

(a) El propósito de este Comité es establecer los parámetros generales que deben cumplir los árbitros que se seleccionen para formar parte de la lista de árbitros que debe mantener la Junta de Relaciones Laborales de acuerdo con el Artículo 117 de la Ley Orgánica. No obstante, la administración y el RE de la Unidad Negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta podrán determinar parámetros específicos de acuerdo con la respectiva colección colectiva.

(b) Dicho Comité estará compuesto por un representante del RE, un representante de la administración y un representante de la JRL.

(c) Cualquiera de los Miembros podrá invitar observadores a las reuniones del Comité.

(d) El Comité Evaluador tendrá las siguientes funciones:

(1) Establecer los criterios que se aplicarán a las personas que aspiren a recibir capacitación para convertirse en árbitros idóneos, así como seleccionar a los aspirantes que recibirán capacitación.

(2) Establecer los criterios que se utilizarán para seleccionar a los árbitros que formarán parte de la lista que mantendrá la Junta de Relaciones Laborales.

(3) Seleccionar a los árbitros que formarán parte de la lista de árbitros idóneos que mantendrá la Junta de Relaciones Laborales en base a los criterios previamente establecidos.

(4) Establecer programas de capacitación de árbitros.

(5) Establecer el Código de Conducta para árbitros, el cual incluirá los criterios que se aplicarán para la permanencia, suspensión, remoción o reintegro de los árbitros que formen parte de la lista.

(6) Cualquier otra función que determine el Comité de acuerdo con la Ley Orgánica, los reglamentos y esta Convención Colectiva.

(e) Todas las decisiones del Comité se deberán tomar por consenso de todos sus miembros.

PARTE E – LA AUDIENCIA DE ARBITRAJE

SECCIÓN 9.27. FECHA DE AUDIENCIA. La audiencia se realizará el día establecido según el acuerdo entre las partes y el árbitro. De no poder concluir en ese día continuará al día siguiente y así sucesivamente hasta su clausura.

SECCIÓN 9.28. DERECHO DE ASISTIR A LA AUDIENCIA.

(a) Tienen derecho a asistir a las audiencias en los casos de arbitraje:

(1) El árbitro.

(2) Las partes, sus representantes y los asistentes de los representantes.

(3) Los peritos de las partes.

(4) Los testigos de las partes según lo establecido en la convención colectiva.

(5) Las personas que a solicitud de una de las partes y que según criterio del árbitro tengan relación directa con el caso de arbitraje.

(6) Cualquier otra persona acordada por las partes.

(b) El árbitro podrá, a petición de alguna de las partes o a su discreción, mantener fuera de la sala de audiencia a los testigos que no estén rindiendo testimonio.

SECCIÓN 9.29. EL ÁRBITRO.

(a) Los árbitros una vez seleccionados, deberán comunicar su aceptación a la Junta de Relaciones Laborales con copia a las partes en un plazo no mayor de cinco (5) días a partir de su notificación. De no aceptar en el plazo antes mencionado se procederá a la designación de otro árbitro. No obstante, las partes por mutuo acuerdo podrán extender el plazo anterior.

(b) Le corresponderá al árbitro presidir la audiencia y asegurar el correcto desarrollo de la misma. Asimismo, juramentará a los testigos o peritos y les advertirá de las consecuencias legales de su testimonio o dictamen. Determinará, asimismo, a solicitud de una de las partes, los recesos que considere necesarios y que no dilaten la audiencia.

(c) El árbitro, durante la audiencia, podrá hacer preguntas y solicitar la información que considere necesaria.

(d) Los árbitros no están autorizados para conducir antes o durante la audiencia ningún tipo de investigación independiente relativa al asunto del arbitraje, salvo que las partes acuerden lo contrario.

(e) Cualquier comunicación o correspondencia entre el árbitro y una de las partes debe ser comunicada a la otra parte.

SECCIÓN 9.30. CARGA DE LA PRUEBA.

(a) La carga de la prueba le corresponderá:

(1) Para los casos de disciplina y medidas adversas la carga de la prueba recae sobre la ACP.

(2) Para cualquier otro tipo de queja cubierta por el procedimiento negociado de tramitación de quejas de la convención colectiva, la parte que presentó la queja tiene la carga de la prueba.

(3) No obstante, para los asuntos excluidos del procedimiento negociado de tramitación de quejas para los cuales se elabore otro

procedimiento, la carga de la prueba se sujetará a las reglas establecidas en dicho procedimiento.

(b) Incumbe a las partes probar los hechos o datos que constituyen el supuesto de hecho de las normas que les son favorables.

SECCIÓN 9.31. PRESENTACIÓN DEL CASO.

(a) La audiencia de arbitraje se desarrollará en el orden siguiente, sin perjuicio de que las partes puedan acordar un orden distinto:

(1) El árbitro declarará abierta la audiencia y explicará a las partes el procedimiento a seguir según lo establecido en la Ley Orgánica, los reglamentos y esta convención colectiva.

(2) El árbitro solicitará a las partes que en caso de tener pruebas conjuntas que deseen introducir a la audiencia procedan a presentarlas. El árbitro enumerará las pruebas conjuntas de la siguiente manera: Prueba en conjunto #1, Prueba en conjunto #2, etc.

(3) La parte a la cual le corresponde la carga de la prueba procederá con la presentación de su caso en primer término. Luego de ello, la otra parte procederá a presentar su caso. No obstante, las partes podrán preguntar y repreguntar al testigo sucesivamente.

(b) En la presentación de sus respectivos casos durante la audiencia de arbitraje, las partes y sus representantes tendrán derecho de hacer sus alegatos de apertura, preguntar y repreguntar a los testigos, introducir elementos de pruebas documentales y testimoniales y presentar un alegato de conclusión.

(c) Durante la audiencia, ambas partes podrán acordar con el árbitro asuntos relativos a la ubicación y orden de los testigos, y cualquier otra cosa relativa al caso de arbitraje.

(d) Las partes podrán a su discreción prescindir de la presentación parcial o total de su caso, si consideran que lo actuado en la audiencia es suficiente para que el árbitro dicte su laudo arbitral.

(e) El árbitro determinará, a su discreción o a solicitud de una de las partes, los recesos necesarios que no dilaten la audiencia.

SECCIÓN 9.32. TESTIGOS Y PERITOS.

(a) Los testigos declararán libres de coacción y no podrán ser sujetos a discriminación o represalia.

(b) Las declaraciones de testigos indirectos deberán ser analizadas cuidadosamente por el árbitro, para determinar su valor probatorio.

(c) Un testigo debe narrar los hechos tal cual le constan sin hacer juicio de valoración sobre los mismos.

(d) Un perito o testigo calificado por conocimiento, habilidad, experiencia, entrenamiento o educación, puede hacer juicio de valoración y ofrecer opiniones sobre los hechos objeto de su testimonio.

(e) Los peritos podrán ser examinados y repreguntados de la misma manera que los testigos.

SECCIÓN 9.33. ELEMENTOS DE PRUEBA.

(a) Durante la audiencia, las partes podrán presentar pruebas testimoniales, materiales, y/o documentales relevantes al asunto a ventilarse en el caso de arbitraje.

(b) Las decisiones acerca de la admisibilidad de elementos de prueba serán hechas por el árbitro según las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica, los reglamentos y esta convención colectiva.

(c) El árbitro deberá determinar, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica, los reglamentos y las convenciones colectivas, la calidad y la relevancia de la prueba.

(d) Durante la audiencia, las partes podrán:

(1) Aceptar la existencia de uno o más hechos o actos, en cuyo caso los mismos se tendrán como plenamente probados en la audiencia.

(2) Acordar la autenticidad de certificaciones, pruebas testimoniales o documentales o la ocurrencia de los hechos.

(e) Toda declaración escrita de testigo o perito presentada durante la audiencia deberá ser sustentada por la persona que la firmó siempre y cuando lo solicite una de las partes.

(f) Para la presentación y admisión de prueba documental se seguirá el siguiente procedimiento:

(1) La parte que propone introducir una prueba escrita durante la audiencia deberá entregarle una copia al árbitro y a la otra parte para su evaluación y aceptación u objeción.

(2) En caso de haber objeción, el árbitro le solicitará a la parte que propone la prueba que sustente brevemente por qué la prueba es pertinente. Seguidamente, le solicitará a la parte que objetó la prueba que sustente brevemente su objeción. Posteriormente, el árbitro decidirá sobre la admisibilidad o no de la prueba propuesta.

(3) Una vez admitida la prueba propuesta, el árbitro procederá a marcar, por separado y en numeración ascendente, las pruebas presentadas por cada parte.

(g) Para la presentación y admisión de prueba material se seguirá el siguiente procedimiento:

(1) La parte que propone la prueba material se la presentará al árbitro y a la otra parte para su análisis y respectiva aceptación u objeción.

(2) En caso de haber objeción, el árbitro le solicitará a la parte que propone la prueba material que sustente brevemente por qué la prueba es pertinente. Seguidamente, le solicitará a la parte que objetó la prueba que sustente brevemente su objeción. Posteriormente, el árbitro decidirá sobre la admisibilidad o no de la prueba propuesta.

(3) Una vez admitida la prueba material propuesta, el árbitro procederá a marcar, por separado y en numeración ascendente, las pruebas presentadas por cada parte.

(h) Si durante la audiencia, una de las partes propone introducir algún elemento de prueba que la otra parte desconoce, el árbitro deberá dar a la otra parte un período razonable para examinar y decidir si objeta o no dicho elemento de prueba.

(i) Los argumentos expresados por el árbitro para sustentar su decisión de admitir o no un elemento de prueba deberán ser registrados en el acta de la audiencia.

SECCIÓN 9.34. OBJECIONES A TESTIMONIO O PERITAJE.

(a) Durante la audiencia, cada parte podrá objetar las preguntas y las declaraciones de los testigos y/o peritos. La parte que objeta deberá sustentar su objeción y la otra parte podrá refutarla. El árbitro decidirá sobre la admisibilidad o no de la misma.

(b) Entre las causas más comunes de objeción están:

(1) Preguntas o respuestas repetitivas.

(2) Falta de claridad de las preguntas.

(3) Hostigamiento del testigo.

(4) Parafrasear incorrectamente cualquier declaración.

(5) Preguntas compuestas.

(6) Preguntas sugerentes.

(7) Testimonios basados en especulación u opinión.

(8) Preguntas inconducente.

(9) Preguntas capciosas.

SECCIÓN 9.35. INSPECCIÓN DE ÁREA RELACIONADA CON UN CASO.

Las partes en conjunto o individualmente podrán solicitar al árbitro que inspeccione un área relacionada con el caso. El árbitro determinará la necesidad y la factibilidad de la inspección solicitada. En caso de acceder, las partes tendrán derecho a participar en dicha inspección ocular.

SECCIÓN 9.36. FINAL DE LA AUDIENCIA.

(a) Las partes podrán acordar que se envíen escritos de conclusiones posteriores a la audiencia y se establecerá la fecha de entrega con el árbitro. En la fecha de entrega, las partes intercambiarán copia de los escritos de conclusiones y la Oficina del Asesor Jurídico se encargará de enviarle los escritos al árbitro. En los escritos de conclusiones no se pondrá introducir evidencias.

(b) El árbitro clausurará la audiencia cuando las partes hayan concluido la presentación de sus respectivos casos, o en caso de haberse acordado que se entregarán escritos de conclusiones, al recibir el árbitro los escritos. Una vez clausurada la audiencia, el árbitro no podrá considerar ni admitir nuevos elementos de prueba.

SECCIÓN 9.37. LAUDO ARBITRAL.

(a) El árbitro dictará su laudo de acuerdo a lo establecido en esta convención colectiva. El mismo contendrá un resumen de los hechos, el fundamento de su decisión y la decisión debidamente motivada.
(b) El laudo arbitral se notificará a las partes de acuerdo a lo establecido en esta convención colectiva con acuse de recibo.

PARTE F - RÉGIMEN DE HONORARIOS DE LOS ÁRBITROS

SECCIÓN 9.38. ETAPAS PROCESALES DEL ARBITRAJE. Las etapas procesales que se tomarán en consideración para establecer los honorarios para cada caso de arbitraje, y el porcentaje de los honorarios que se pagarán, serán los siguientes:

Firma del contrato arbitral	10%
Decisión de objeción (es) previa (s) a la audiencia	10%
Audiencia Arbitral	40%
Laudo arbitral o decisión sumaria, y aclaración de laudo o decisión en caso necesario	40%
Total honorarios	100%

SECCIÓN 9.39. MÁXIMO DE HONORARIOS. Los honorarios de servicios para un caso de arbitraje no excederán los B/.4,000 (cuatro mil balboas).

SECCIÓN 9.40. FIRMA DEL CONTRATO ARBITRAL. Una vez seleccionado el árbitro por las partes y este aceptar los términos de este contrato, se hace acreedor al 10% del total de los honorarios establecidos en la Sección 9.39.

SECCIÓN 9.41. DECISIÓN DE OBJECIÓN (ES) PREVIA (S) A LA AUDIENCIA. En los casos para los cuales una o ambas partes presente(n) objeción(es) antes de la audiencia arbitral, si el árbitro la(s) resuelve emitiendo un laudo arbitral será acreedor a un 10% por la firma del contrato, 10% por la decisión de la objeción(es) y 40% por el laudo arbitral emitido que da por terminado el caso, para recibir un 60% de los honorarios correspondientes. En el caso que el árbitro niegue la objeción presentada y decida seguir a la etapa de audiencia, el árbitro será acreedor hasta este momento a un 10% por la firma del contrato, 10% por la decisión de la objeción(es).

SECCIÓN 9.42. AUDIENCIA ARBITRAL. Como parte de la etapa procesal de la audiencia arbitral se incluye la preparación para la audiencia, llamada(s) telefónica(s) o reunión(es) con las partes antes de la audiencia, cualquier interacción entre el árbitro y las partes, cualquier correspondencia con las partes, al igual que la revisión por el árbitro del expediente oficial del caso u cualquier otra documentación pertinente.

SECCIÓN 9.43. POSPOSICIÓN DE LA AUDIENCIA. De común acuerdo, las partes podrán solicitar al árbitro la posposición de la audiencia, en caso de ser necesario.

SECCIÓN 9.44. CANCELACIÓN DE LA AUDIENCIA. Si se cancela la audiencia, los honorarios se calcularán basado en las

etapas procesales que el árbitro haya cumplido al momento de la cancelación.

SECCIÓN 9.45. GASTOS. En el cálculo de honorarios de árbitro se encuentran incluidos todos los gastos incurridos en el suministro de los servicios de arbitraje, tales como asistencia secretarial, transporte, viáticos, materiales de oficina y otros.

SECCIÓN 9.46. MODIFICACIONES. Las partes podrán modificar el máximo de honorarios establecido en el numeral 2 de la PARTE F, así como los porcentajes para el cálculo de honorarios establecida en el numeral 1.

10. ARTÍCULO 10. DEDUCCIÓN VOLUNTARIA DE CUOTAS SINDICALES.

Este artículo se refiere, entre otras cosas, a las generalidades, procedimiento para descuento de cuotas sindicales, descuento por planilla, transferencia al representante exclusivo de las cuotas deducidas, suspensión y revocatoria de la deducción de cuota sindical, establecimiento de las cuotas sindicales, errores en las retenciones de cuotas, responsabilidad del RE, cambio en las cuotas y autorización para aprobación.
La última mejor oferta de la UCOC es la siguiente: (cfr. fs.1,075-1,172)

"**ARTÍCULO 10**
DEDUCCIÓN DE CUOTAS SINDICALES
SECCIÓN 10.01 GENERALIDADES

(a) Las deducciones de cuotas sindicales por descuento de planillas para el pago de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias al RE deberán ser hechas del salario de los miembros de la unidad negociadora. Estas deducciones no deberán representar un costo para el SINDICATO o para el miembro de la unidad negociadora. Al ejecutar el programa de deducciones de cuotas, la ACP y el RE se regirán por las disposiciones de este Artículo.

Se implementa la cuota sindical a todos los miembros de la unidad negociadora de la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta y como una deducción obligatoria, en virtud de lo establecido en el artículo 134 (G) del Reglamento de Administración de Personal.

Las partes convienen que la cuota sindical, ya sea ordinaria o extraordinaria, aplicará a aquellos trabajadores que no pertenecen a la Unidad Negociadora, pero que estén ejerciendo funciones propias de los puestos pertenecientes a la unidad negociadora, según lo definen y listan la Resolución No.45 de 5 de marzo de 2009 y Resolución No.19/2012 del 13 de enero de 2012.

(b) La ACP le proporcionará al RE tres (3) copias de un listado mensual, en orden alfabético, de todos los miembros de la unidad negociadora, que incluya el código ocupacional, número de planilla y salario básico.

SECCIÓN 10.02 PROCEDIMIENTO PARA DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES

El descuento de la cuota sindical se efectuará en todos los periodos de pago y corresponderá al monto estipulado por el SINDICATO.

(a) Cualquier miembro tendrá derecho a que se le hagan descuentos de su salario para pagar cuotas sindicales, y deberá llenar y firmar el Formulario 1187 (RHRL), "Solicitud de Descuentos del Sueldo para Cuotas Sindicales", o un formulario equivalente designado por el Empleador, que de aquí en adelante será referido como "solicitud para deducción de cuotas". El representante designado del RE llenará y certificará la Sección A del formulario (véase la Sección 10.10), y lo enviará a la Sección de Gestión Laboral (RHXL) para su revisión. RHXL lo remitirá a la Sección de Planillas del Empleador, después de verificar que:

(1) El miembro esté debidamente incluido en la unidad negociadora; y que

(2) Al Empleador no le esté prohibido por la Ley Orgánica o por el Reglamento de Relaciones Laborales el cobrar las cuotas al miembro.

En caso de no cumplirse una de estas condiciones, RHRL devolverá el formulario al RE, indicando las razones para hacerlo.

(b) El formulario para la deducción de cuotas debe ser recibido por RHRL dentro de un periodo de doce (12) días calendario antes del primer día del periodo de pago en el cual se solicita el descuento inicial.

SECCIÓN 10.03 DESCUENTO POR PLANILLA.

Se harán descuentos directos en cada periodo de pago del salario del miembro de la unidad negociadora que haya solicitado tal asignación para cuotas sindicales. La cantidad en dólares a ser descontada en cada periodo de pago será la indicada en la Sección A del formulario que cada miembro presente para descuentos de cuotas. Se entiende que el Empleador no hará ningún descuento para cuotas en cualquier período de pago en el que el ingreso neto del miembro, después de otros descuentos, sea insuficiente para cubrir la cantidad total de la asignación para cuotas. Las cantidades que sean incobrables debido a un cheque insuficiente, son una cuestión entre el RE y el miembro. Con respecto a esto, el Empleador no hará cobro de descuentos vencidos.

SECCIÓN 10.04 TRANSFERENCIA AL REPRESENTANTE EXCLUSIVO DE LAS CUOTAS DEDUCIDAS.

El Empleador remitirá a la cuenta bancaria que el SINDICATO designe, las cuotas retenidas en cada periodo de pago, dentro de un periodo de diez (10) días hábiles posteriores al cierre de cada periodo de pago. Con cada remesa, el Empleador conviene en proporcionarle al RE una lista que refleje el día en que termina cada periodo de pago, los nombres y los números de identificación de los miembros, las cantidades deducidas, si existieren, y la cantidad neta remitida. Salvo lo dispuesto en la Sección 10.07, las remesas serán ajustadas para corregir cualquier error de deducción por parte del Empleador en remesas previas.

SECCIÓN 10.05 SUSPENSIÓN Y REVOCATORIA DE LA DEDUCCIÓN DE CUOTA SINDICAL.

a. Las deducciones de cuotas no podrán ser suspendida por espacio de un (1) año, contado a partir de la fecha en que se hizo efectiva el inicio de la deducción de cuota sindical.

b. La deducción de la cuota sólo será suspendida en los siguientes casos:

1. Cuando el miembro de la unidad negociadora haya sido suspendido, este en Caja de Seguro Social, o no forme parte de la unidad negociadora de capitanes y oficiales de cubierta.
2. Cuando esta Convención Colectiva deje de ser aplicable al miembro de la unidad negociadora.
3. La autorización de descuento se prorrogará anualmente en forma automática.

SECCIÓN 10.06 ESTABLECIMIENTO DE LAS CUOTAS SINDICALES.

a. Cuota Ordinaria

EL SINDICATO establecerá una cuota ordinaria que se descontará obligatoriamente a todos los miembros de la unidad negociadora por periodo de pago.

b. Cuota Extraordinaria

EL SINDICATO establecerá cuotas extraordinarias que se descontarán obligatoriamente a todos los miembros de la unidad negociadora por período de pago.

SECCIÓN 10.07 ERRORES EN LAS RETENCIONES DE CUOTAS.

Si por cualquier razón se han hecho retenciones en exceso de las cuotas sindicales regulares y periódicas del salario de cualquier miembro, el RE, a petición del miembro, le reembolsará cualquier descuento no autorizado o cantidad pagada en exceso de tales cuotas al miembro y notificará al Empleador.

SECCIÓN 10.08 RESPONSABILIDAD DEL RE.

El Empleador proporcionará al RE una cantidad adecuada de formularios para deducción y revocación de cuotas sindicales, y el RE los pondrá a disposición de sus miembros, sin costo alguno.

SECCIÓN 10.09 CAMBIO EN LAS CUOTAS.

No podrán hacerse cambios en la cantidad exacta de dinero en los descuentos por periodo de pago de las cuotas sindicales de un miembro de la unidad negociadora más de una vez cada doce meses consecutivos. Tales cambios no requerirán la entrega de una nueva solicitud de descuento de cuotas sindicales, pero deben ser enviados por el RE, por escrito, a la Sección de Planillas por intermedio de la Sección de Gestión Laboral (RHXL), por lo menos treinta (30) días calendario antes de la fecha de vigencia propuesta, indicando el cambio y la fecha propuesta para que se haga efectivo. Esto no incluye correcciones a las cantidades de asignación debido a errores.

SECCIÓN 10.10 AUTORIZACIÓN PARA APROBACIÓN.

El RE le suministrará al Empleador los nombres y firmas de sus representantes que han sido designados para llenar y certificar las solicitudes de descuento de cuotas sindicales. El RE será responsable de notificar por escrito al Empleador cualquier cambio en las designaciones anteriores de sus representantes por lo menos dos (2) semanas antes de la fecha propuesta para hacer efectivos tales cambios."

10.1. POSICIÓN DE UCOC.

SECCIÓN 10.01. Para esta sección la posición de UCOC es que el programa de deducción de cuotas se regirá por las disposiciones de este artículo, que estas deducciones sean obligatorias sin representar costo alguno para el sindicato o los miembros de la unidad negociadora, y que la ACP se obliga a remitir a la UCOC tres (3) copias de un listado mensual, en orden alfabético, de todos los miembros de la unidad negociadora, que incluya el código ocupacional, número de planilla y salario básico para calcular las asignaciones de cuotas sindicales.

SECCIÓN 10.02. UCOC aspira a que el descuento de la cuota sindical se debe efectuar en todos los periodos de pago y corresponderá al monto estipulado en este convenio colectivo por el sindicato.

SECCIÓN 10.03. La posición de UCOC es que se harán descuentos directos en cada periodo bisemanal de pago del salario del miembro de la unidad negociadora.

SECCIÓN 10.04. UCOC es de la posición que las cuotas retenidas en cada periodo de pago serán transferidas por la ACP a la cuenta bancaria que el sindicato designe para este propósito, hasta tanto la Junta Directiva del Sindicato notifique por escrito cualquier cambio, y que el monto de las cuotas deducidas debe ser transferido a más tardar diez días laborables después del cierre de cada periodo de pago.

SECCIÓN 10.05. UCOC es de la posición que las deducciones de cuotas no podrán ser suspendidas por espacio de un (1) año, contado a partir de la fecha en que se hizo efectiva el inicio de la deducción de cuota sindical, que la deducción de la cuota solo será suspendida por las causales señalas en esta sección, que la autorización de descuento se prorrogará anualmente en forma automática. (f.1,085)

SECCIÓN 10.06. La posición de UCOC es que podrá establecer cuotas ordinarias y extraordinarias que se descontará obligatoriamente a todos los miembros de la unidad negociadora por periodo de pago.

SECCIÓN 10.07. La posición de UCOC es que el monto de la cuota retenida por error por la ACP y que sea remitida a la UCOC deberá ser devuelta al trabajador cuando así lo solicite.

SECCIÓN 10.08. La posición de UCOC es que el empleador deberá proporcionar a la UCOC la cantidad adecuada y suficiente de formularios para deducción y revocación de cuotas sindicales para ponerlos a disposición de los miembros de la unidad negociadora.

SECCIÓN 10.09. UCOC es del criterio que no podrá haber más de un cambio en un año en el monto de la cuota sindical, que para el cambio del monto de la cuota a deducir no se necesitar [sic] una nueva autorización del miembro sino solo una notificación escrita de la UCOC dirigida a la Sección de Gestión Laboral con treinta día [sic] de antelación a la fecha en que se hará efectiva la nueva cuota sindical.

SECCIÓN 10.10. UCOC sostiene que el sindicato será el responsable de designar a las personas autorizadas para llenar y certificar las solicitudes de descuento de cuotas sindicales y de informar a la ACP de dichas designaciones.

10.2. POSICIÓN DE LA ACP.

Con relación a este artículo la última mejor oferta de la ACP es como sigue:

"ARTÍCULO 10
Deducción voluntaria de cuotas sindicales

SECCIÓN 10.01 GENERALIDADES

(a) Las deducciones por descuento de planilla para el pago de cuotas regulares y periódicas al RE deberán ser hechas del salario de los trabajadores que soliciten dichas deducciones de las cuotas, sin representar esto un costo para el RE o para el trabajador. Al ejecutar el programa de deducciones de cuotas, el Empleador y el RE se regirán por las disposiciones de este Artículo, por la Ley Orgánica y los reglamentos pertinentes y por las directrices del Empleador relacionadas con los procedimientos de descuentos por planilla.

(b) El Empleador le proporcionará al RE tres (3) copias de un listado mensual, en orden alfabético, de todos los trabajadores de la unidad negociadora, que incluya el código ocupacional, número de planilla y salario básico.

SECCIÓN 10.02 PROCEDIMIENTO PARA DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES

(a) Cualquier trabajador que desee que se le hagan descuentos de su salario para pagar cuotas sindicales, deberá llenar y firmar el formulario 1187 (RHXL), "Solicitud de Descuentos del Sueldo para Cuotas Sindicales", o un formulario equivalente designado por el Empleador, que de aquí en adelante será referido como "solicitud para deducción de cuotas". El representante designado del RE llenará y certificará la Sección A del formulario (véase la Sección 10.10), y lo enviará a la División de Administración de Reglamentos y Relaciones Laborales (CHR) para su revisión. CHR lo remitirá a la Sección de Planillas del Empleador, después de verificar que:

1) El trabajador esté debidamente incluido en la unidad negociadora; y que
(2) Al Empleador no le esté prohibido por la Ley Orgánica o por el Reglamento de Relaciones Laborales el cobrar las cuotas al trabajador.

En caso de no cumplirse una de estas condiciones, CHR devolverá el formulario al RE, indicando las razones para hacerlo.

(b) El formulario para la deducción de cuotas debe ser recibido por CHR dentro de un período de doce (12) días calendario antes del primer día del período de pago en el cual se solicita el descuento inicial.

SECCIÓN 10.03. DESCUENTO POR PLANILLA.

Se harán descuentos en cada período de pago del sueldo de un trabajador que haya solicitado voluntariamente tal asignación para cuotas sindicales. La cantidad en dólares a ser descontada en cada período de pago será la indicada en la Sección A del formulario que cada trabajador presente para descuentos de cuotas. Se entiende que el Empleador no hará ningún descuento para cuotas en cualquier período de pago en el que el ingreso neto del trabajador, después de otros descuentos, sea insuficiente para cubrir la cantidad total de la asignación para cuotas. Las cantidades que sean incobrables debido a un cheque insuficiente, son una cuestión entre el RE y el trabajador. Con respecto a esto, el Empleador no hará cobro de descuentos vencidos.

SECCIÓN 10.04 TRANSFERENCIA DE CUOTAS.

El Empleador remitirá al representante designado del RE las cuotas retenidas en cada período de pago, dentro de un período de diez (10) días hábiles posteriores al cierre de cada período de pago. Con cada remesa, el Empleador conviene en proporcionarle al RE una lista que refleje el día en que termina cada período de pago, los nombres y los números de identificación de los trabajadores, las cantidades deducidas, si existieren, y la cantidad neta remitida. Salvo lo dispuesto en la Sección 10.07, las remesas serán ajustadas para corregir cualquier error de deducción por parte del Empleador en remesas previas.

SECCIÓN 10.05 REVOCACIÓN.

(a) De acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Relaciones Laborales, la autorización de descuento se prorrogará anualmente en forma automática, salvo que el trabajador revoque.

(b) El trabajador deberá llenar el formulario 1188 "Cancelación de Descuentos de Planilla para Cuotas Sindicales", de aquí en adelante denominado el formulario 1188, en tres copias. El representante sindical o del RE firmará y escribirá su nombre de manera legible en los documentos, manteniendo una de las copias para el RE. De esta manera el RE es notificado directamente por el trabajador y éste puede proceder a enviar la segunda copia a la Sección de Planillas, quedándose con la tercera copia para sus archivos.

La sección de Planillas debe recibir el formulario 1188 en cualquier momento en que el trabajador así lo disponga.

SECCIÓN 10.06. TERMINACIÓN.

Todos los descuentos de cuotas dispuestos en este Artículo serán terminados unilateralmente por el Empleador bajo las siguientes condiciones:

(a) En caso de que el RE pierda el reconocimiento exclusivo;

(b) Cuando la Convención Colectiva entre el Empleador y el RE cese de ser aplicable al trabajador;

(c) Cuando el acuerdo de retención de cuotas sea suspendido o cancelado por una autoridad apropiada que no sea el Empleador; o

(d) Cuando el trabajador haya sido suspendido o expulsado de la organización sindical, en cuyo caso el RE se lo notificará por escrito al Empleador en un plazo de diez (10) días hábiles después de la fecha en que el trabajador deje de ser miembro (oficial) activo de dicha organización sindical.

SECCIÓN 10.07. ERRORES EN LAS RETENCIONES DE CUOTAS.

Si por cualquier razón se han hecho retenciones en exceso de las cuotas regulares y periódicas del salario de cualquier trabajador, el RE, a petición del trabajador, le reembolsará cualquier descuento no autorizado o cantidad pagada en exceso de tales cuotas y notificará al Empleador.

SECCIÓN 10.08. RESPONSABILIDAD DEL RE.

El Empleador proporcionará al RE una cantidad adecuada de formularios para deducción y revocación de cuotas sindicales, y el RE los pondrá a disposición de sus miembros, sin costo alguno.

SECCIÓN 10.09. CAMBIO EN LAS CUOTAS.

No podrán hacerse cambios en la cantidad exacta de dinero en los descuentos por período de pago de las cuotas sindicales de un trabajador de la unidad negociadora más de una vez cada doce meses consecutivos. Tales cambios no requerirán la entrega de una nueva solicitud de descuento de cuotas sindicales, pero deben ser enviados por el RE, por escrito, a la Sección de Planillas por intermedio de la CHR, por lo menos treinta (30) días calendario antes de la fecha de vigencia propuesta, indicando el cambio y la fecha propuesta para que se haga efectivo. Esto no incluye correcciones a las cantidades de asignación debido a errores.

SECCIÓN 10.10. AUTORIZACIÓN PARA APROBACIÓN.

El RE le suministrará al Empleador los nombres y firmas de sus representantes que han sido designados para llenar y certificar las solicitudes de descuento de cuotas sindicales. El RE será responsable de notificar por escrito al Empleador cualquier cambio en las designaciones anteriores de sus representantes por lo menos dos (2) semanas antes de la fecha propuesta para hacer efectivos tales cambios."

Debe destacar la JRL, que la ACP realizó las siguientes observaciones:

Sección 10.01 - Generalidades.

Literal a): La ACP declara no negociable la contrapropuesta de la UCOC en lo que respecta a que las deducciones de cuotas sindicales, ordinarias y extraordinarias sean obligatorias. Lo propuesto por la UCOC riñe con los Artículos 95, 96 y 97 de la Ley Orgánica y el Artículo 134 B del Reglamento de Administración de Personal.

Sección 10.02 - Procedimiento para Descuentos de Cuotas Sindicales.

Literal a): La ACP acepta la sustitución de la palabra "sueldo" por "salario" contrapropuesto por la UCOC.

Sección 10.06 - Establecimiento de las cuotas sindicales.

Literales a) y b): La ACP declara no negociable los literales a) y b) ya que lo propuesto por la UCOC riñe con el derecho del trabajador establecido en el Artículo 95 de la Ley Orgánica y con el Artículo 134 B del Reglamento de Administración de Personal."

En su contestación, la ACP destacó que las partes presentaron textos iguales en las secciones 10.08 y 10.10, que además en las secciones 10.03, 10.04, 10.07 y 10.09 las partes presentaron textos iguales, sin embargo, la UCOC reemplazó el término "trabajador" por "miembro", lo cual rechazó la ACP con el objetivo de salvaguardar los derechos del trabajador consagrado en el artículo 95 de la LO.

Respecto al literal 10.01 (a), la ACP lo declaró no negociable, ya que riñe con el artículo 96 de la Ley Orgánica, el articulo 134 (A), numeral 6 y 134 (B) (1) (b) del RAP y los artículos 5 y 6 del Capítulo II del RRL. Igualmente declaró no negociables los literales 10.06 (a) y 10.06 (b), ya que riñen con el artículo 96 de la Ley Orgánica, el artículo 134 (A), 134 (B) del RAP y los artículos 5, 6 y 7 del RRL.

Sobre la Sección 10.01, advirtió que riñe con los artículos 95, 96 y 97 de la Ley Orgánica y los artículos 134 (A) numeral (6) y 134 (B) numeral (1) (b) del RAP, previa cita de las respectivas normas la ACP observa que el pago de la cuota sindical es de carácter voluntario, por lo cual la propuesta de UCOC riñe con la normativa de la ACP. (f.3,573)

El **Artículo 10** consta de diez (10) secciones en la convención colectiva vigente, en la contrapropuesta #2 de la ACP y en la contrapropuesta #2 de la UCOC. En este artículo, las partes presentaron textos iguales en las secciones 10.08 y 10.10.

Además, en las **Secciones** 10.03, 10.04, 10.07 y 10.09 las partes presentaron textos iguales, sin embargo, la UCOC reemplazó el término "trabajador" por "miembro", lo cual es rechazado por la ACP con el objetivo de salvaguardar los derechos del trabajador consagrado en el artículo 95 de la LO. La ACP declaró no negociable el literal 10.01 (a) de la contrapropuesta #2 de la UCOC en lo que respecta a que las deducciones de cuotas sindicales, ordinarias y extraordinarias sean obligatorias, ya que riñe con el artículo 96 de la LO, el artículo 134 (A), numeral 6 y 134 (B) (1) (b) del RAP y los artículos 5 y 6 del Capítulo II del RRL.

La ACP también declaró no negociable los literales 10.06 (a) y 10.06 (b), ya que lo propuesto por la UCOC riñe con el derecho del trabajador establecido en el artículo 96 de la LO, con el artículo 134 (A), 134 (B) del RAP y los artículos 5, 6 y 7 del RRL.

Adicionó que, tal cual lo establece el RRL en su artículo 6, la ACP realiza las deducciones de cuotas sindicales solo si el trabajador lo solicita de manera voluntaria por escrito. Por lo anterior, la Administración solicita a la JRL que

retire de la solicitud de resolución de estancamiento los temas declarados como no negociables, ya que los mismos debieron ser manejados bajo el proceso de disputa de negociabilidad antes de que terminara la negociación, tal cual lo establece el Artículo 71 del RRL.

Por su parte, el numeral 6 del artículo 134 (A) del RAP establece lo siguiente:

> **Artículo 134 A.** Solamente podrán realizarse los descuentos y retenciones directos al salario que se listan a continuación en orden de prelación:
> 1...
> 2...
> 3...
> 4...
> 5...
> 6. Deducciones voluntarias diferentes al pago de hipotecas por vivienda familiar.
>
> **Artículo 134 B.** Los descuentos voluntarios a que se refiere el numeral 6 del artículo anterior tendrán el siguiente orden de prelación:
>
> 1. Descuentos voluntarios revocables o irrevocables para el pago de las obligaciones que se mencionan a continuación. Dentro de estos se sigue el siguiente orden de prelación:
> a. Descuentos, para el pago al IFARHU por préstamos para la educación.
> b. **Descuentos para el pago de cuotas sindicales.** (Lo resaltado es nuestro)

Explicaron que como se observa en los artículos que preceden, el pago de la cuota sindical es de carácter voluntario, por ende, lo propuesto por la UCOC para la Sección 10.01, riñe con la normativa de la ACP. Con respecto a este punto, la Resolución de 1 de octubre de 2015, de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia confirmó la Decisión No.1/2014 de 10 de diciembre de 2013 emitida por la Junta de Relaciones Laborales de la ACP dentro del caso NEG-01/13 y en el cual la JRL determinó que el pago de la cuota sindical obligatoria por los beneficios obtenidos en convención colectiva, para todos los trabajadores de la unidad negociadora no afiliados a los sindicatos que conforman el Representante Exclusivo, es un asunto no negociable por ser un tema que entra en conflicto con la Ley Orgánica y los reglamentos. (Prueba 71)

Sobre el ***Literal 10.01 (a)***, relacionado al costo por el trámite de las deducciones de cuotas sindicales, señaló la ACP que las contrapropuestas de las partes son similares en cuanto a que las deducciones de las cuotas sindicales no representan un costo para el RE, ni para el trabajador; sin embargo, la UCOC reemplazó el término trabajador por miembro, lo cual lo convierte en un tema no negociable.

Con respecto a las normas que regirán la deducción de cuotas sindicales, la ACP indicó que la contrapropuesta #2 de la ACP señala en el literal 10.01 (a) que "Al ejecutar el programa de deducciones de cuotas, el Empleador y el RE se regirán por las disposiciones de este artículo, por la Ley Orgánica y los reglamentos pertinentes y por las directrices del Empleador relacionados con los procedimientos de descuentos por planillas".

Arguyó la ACP que lo contrapropuesto por la UCOC en este punto es limitante y pretende darle una prelación a la convención colectiva por encima de la Ley

Orgánica, reglamentos, directrices y procedimientos establecidos en la ACP, que regulan los descuentos que se hacen por planillas. La ACP percibe lo anterior como una estrategia de la UCOC para lograr su objetivo de obligar al trabajador a que pague cuota sindical a pesar de que la Ley Orgánica dice lo contrario. Que la contrapropuesta de la ACP comprende toda la normativa que rige el tema y es la que debe prevalecer en la convención colectiva.

En cuanto a la lista mensual que deberá remitir la ACP al RE del informe de pago de cuotas que se encuentra en el literal 10.01 (b) de esta sección, se observa que las contrapropuestas de las partes son similares, salvo que, en la contrapropuesta #2 de la UCOC sobre el tema, se refieren a su contraparte como la ACP y el equipo de la administración, utiliza el término "El Empleador".

Respecto a la Sección 10.01, la ACP indicó haberle comunicado a UCOC que la normativa es totalmente clara en cuanto a que las cuotas sindicales son voluntarias y se hace necesario la aprobación por parte del trabajador para que se puedan realizar esos descuentos. El tema del reemplazo del término "trabajador" por "miembro cotizante" y posteriormente "miembro" y la cuota sindical obligatoria fueron temas de los cuales se conversó ampliamente durante todo el proceso de negociación

Respecto a la Sección 10.02, la ACP no incluye en su última contrapropuesta el tema mencionado por la UCOC en el párrafo introductorio de esta sección. A juicio de la ACP, el texto presentado por la UCOC en la sección 10.02 aplica a la sección 10.03 -DESCUENTO POR PLANILLA. En el literal 10.02 (a) de su contrapropuesta #2, la ACP aceptó la sustitución de la palabra "sueldo" por "'salario" contrapropuesto por la UCOC, sin embargo, la UCOC introdujo el término miembro, lo cual fue declarado no negociable por considerarse que es contrario a la normativa del régimen laboral especial.

Que, salvo algunos cambios en los nombres o siglas de las oficinas, el resto del texto es similar a lo planteado en las últimas contrapropuestas presentadas por las partes.

Al referirse a **la Sección 10.03 - Descuento por planilla,** el equipo negociador de la ACP advirtió que los cambios presentados por la UCOC son parte de una estrategia para distanciar las propuestas que inicialmente tenían igual redacción. Por último, salvo lo referente al uso de la palabra miembro, la ACP señaló que las contrapropuestas de las partes son similares.

Con relación a **la Sección 10.04 - Transferencia al Representante Exclusivo de las cuotas deducidas.** En este punto la ACP hizo énfasis entre lo presentado en la mesa de negociación por el sindicato y lo descrito en la solicitud de estancamiento por este. Toda vez que en la mesa de negociación no se indicó nada respecto a la notificación del sindicato.

En cuanto al procedimiento redactado por ambas partes en sus contrapropuestas es similar y para los propósitos no hay variación, ya que la ACP en su contrapropuesta propone realzar las transferencias al representante designado del RE y la UCOC solicita realizar la transferencia a la cuenta bancaria que el sindicato designe.

Por lo demás, a excepción del uso de la palabra miembro la cual fue declarada no negociable por reñir con el derecho del trabajador, el texto presentado por la UCOC es igual al contenido en la última contrapropuesta de la ACP.

Con respecto a la Sección 10.05 (a) - Suspensión y revocatoria de las deducciones de cuota sindical, advirtió que la UCOC aspira a que las deducciones de las cuotas sindicales no puedan ser suspendidas por espacio de un (1) año contado a partir de la fecha en que se hizo efectiva el inicio de la deducción de cuota sindical. Por su lado, la ACP en su última contrapropuesta propone que *"...La autorización de descuento se prorrogará anualmente en forma automática, salvo que el trabajador la revoque".*

Que en ambas contrapropuestas la duración mínima de las deducciones de cuota sindical es de un (1) año.

En cuanto al *literal 10.05 (b),* señaló que la UCOC desconoce el trámite que debe hacer el trabajador para la cancelación de la cuota sindical. Este trámite, establecido por la ACP, se realiza a través del formulario 1188 en el cual se le notifica al representante sindical o el RE la decisión del trabajador de cancelar su cuota. De esta manera, el RE es notificado directamente por el trabajador. Sobre las causales de la suspensión de la deducción, la UCOC menciona que una de ellas es "La autorización de descuento se prorrogará anualmente en forma automática".

La UCOC, incluye nuevamente el término miembro lo cual convierte el literal (b) en no negociable.

Sobre la Sección 10.06 - Establecimiento de las cuotas sindicales, la ACP declaró en la mesa de negociación que el tema presentado por la UCOC para los literales 10.06 (a) y 10.06 (b) de esta sección no son negociables, ya que riñen con el derecho del trabajador establecido en el numeral del artículo 95 de la Ley Orgánica, y con el numeral 1 (b) del artículo 134 B del Reglamento de Administración de Personal. Sobre el particular, si bien es cierto que es privativo del sindicato establecer las cuotas sindicales que tenga a bien, por otra parte, es derecho del trabajador, "... 1. Formar, afiliarse o participar, libremente, en una organización sindical, o abstenerse de ello y, en todo caso, ser protegido en el ejercicio de su derecho". El asunto objeto de estancamiento presentado por la UCOC señala "...que se descontará obligatoriamente a todos los miembros..." lo que es improcedente, ya que es un derecho del trabajador la afiliación y, por ende, el pago de las cuotas que la UCOC establezca.

El artículo 96 de la Ley Orgánica no da margen para interpretaciones. El mismo es claro al indicar que "la Autoridad hará dichas deducciones, que deben ser autorizadas por escrito por cada trabajador..." El trabajador voluntariamente decide si quiere o no pagar cuota sindical. Adicionalmente, la UCOC introduce una vez más la palabra miembro lo cual lo convierte en un tema no negociable.

Sobre la Sección 10.07 - Errores en las retenciones de cuotas. El texto presentado por la UCOC es similar al contenido en la última contrapropuesta de la ACP.

Por otra parte, considerando que el asunto objeto de estancamiento presentado por la UCOC "es que el monto de la cuota retenida por error por la ACP y que sea remitida a la UCOC deberá ser devuelta al trabajador cuando así lo solicite", podemos mencionar que el tema ya se encuentra detallado en las últimas contrapropuestas presentadas por las partes, las cuales difieren solamente en la utilización del término "miembro" vs "trabajador".

En lo que respecta a **la Sección 10.08 - Responsabilidad del RE,** el texto presentado por la UCOC es igual al contenido en la última contrapropuesta de la ACP.

Sobre **la Sección 10.09 - Cambio en las cuotas.** Salvo por un tema de forma que apunta a los nombres o siglas de las oficinas que se involucran en este asunto, el texto presentado por la UCOC es igual al contenido en la última contrapropuesta de la ACP. Sin embargo, la UCOC Insiste en introducir el término miembro, el cual convierte esta sección en un tema no negociable.

Sobre **la Sección 10.10 - Autorización para aprobación**. El texto presentado por la UCOC es igual al contenido en la última contrapropuesta de la ACP.

10.3. CONCLUSIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

Luego de verificar las posiciones de las partes, la JRL desea hacer las siguientes consideraciones:

Los aspectos de negociabilidad indicados por la ACP fueron absueltos en la primera parte de esta resolución en la que se explica de manera detallada la determinación de la Junta de atender el estancamiento de esta negociación colectiva y el fundamento de ello.

Sobre las propuestas y contrapropuestas de las partes, tenemos a bien señalar que a pesar que el sindicato, al momento de la presentación del proceso de estancamiento, documentó su posición en cuanto a los temas relativos al artículo 10, no lograron ni sustentarlas, ni justificarlas sus posturas a fin de que la JRL pudiera acceder a lo solicitado por ellos.

Respecto a la propuesta UCOC en la Sección 10.01 Generalidades, se observa la introducción por parte del sindicato de la cuota sindical obligatoria, aspecto que como bien señala la ACP fue objeto de pronunciamiento tanto de la JRL como de la Corte Suprema de Justicia en el sentido que aceptar lo propuesto por el sindicato implica, por un lado, desconocer el derecho de los trabajadores consagrado en el artículo 95 de la Ley Orgánica que taxativamente establece:

> ***"Artículo 95.*** *El trabajador que pertenezca o que pueda pertenecer a una unidad negociadora, tendrá los derechos siguientes:*
>
> ***1.*** *Formar, afiliarse o participar, libremente, en una organización sindical, o* ***abstenerse de ello y, en todo caso, ser protegido en el ejercicio de su derecho.***
>
> *2. ..."*

Así como lo ya resuelto por la JRL en su Decisión No.1/2014 de 10 de diciembre de 2013, que negó la negociabilidad de la afiliación obligatoria, forzando a través de un pacto convencional la vulneración de un derecho de los trabajadores pertenecientes a la Unidad Negociadora. Uno de los aspectos del principio de libertad sindical es el de este artículo 95, nadie puede ser compelido u obligado a pertenecer a un sindicato, por ende, tampoco puede obligarse a contribuir económicamente alguna a una organización sindical a la que no pertenece.

En este mismo sentido la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia en fallo ratificatorio de esta Decisión el 1 de octubre de 2015 señaló que:

> "...Este régimen laboral especial fue concebido, precisamente, para garantizar a los trabajadores el mantenimiento de los derechos y condiciones laborales existentes al 31 de diciembre de 1999, así como para ofrecer a los mismos instrumentos y procedimientos eficientes, flexibles, equitativos, económicos y sencillos para dirimir conflictos y remediar aquellos actos expedidos por la Administración de la Autoridad del Canal de Panamá que vulnere los derechos y

garantías consagrados en la Ley y los Reglamentos, de manera que los mismos puedan ser restaurados cuando han sido lesionados.

Por tales motivos, las consideraciones expuestas en la Decisión No.1/2014 de 10 de diciembre de 2013, por la cual se declaró no negociable el tema de "cotización obligatoria" propuesta por el SCPC, no desatiende lo dispuesto por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Desde esta perspectiva, se infiere indudablemente que, a diferencia de lo que ocurre en el régimen especial aplicable a las relaciones laborales de la ACP, en el Código de Trabajo sí se establece expresamente la obligatoriedad de las cotizaciones para aquellos trabajadores no sindicalizados que se beneficien de las disposiciones contenidas en la Convención Colectiva respectiva (arts. 373 y 405 del C. de T).

Siendo ello así, consideramos que los artículos 95 y 96 de la Ley 19 de 1997, arrojan seguridad jurídica para la Administración de la ACP, quien no podrá descontar cuota sindical directamente del salario a alguno de sus trabajadores, mientras éstos no estén afiliados a una organización sindical y no solicitasen (por escrito) el descuento de su sueldo para pagar cuotas sindicales.

En el caso que nos ocupa ha quedado plenamente probado que la pretensión respecto al pago de la cuota sindical obligatoria por los beneficios obtenidos en convención colectiva, para todos los trabajadores de la unidad negociadora no afiliados a los sindicatos que conforman el Representante Exclusivo, a nuestro juicio, es un asunto regulado o establecido expresamente en la Ley 19 de 11 de junio de 1997, por tanto, es un asunto exceptuado de ser negociado por la Administración de la ACP, de conformidad con el numeral 1 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP."

Por otro lado, con relación al descuento obligatorio de cuotas extraordinarias, debemos indicar igualmente que el artículo 96 de la ley Orgánica es claro cuando consigna la deducción de cuotas como un derecho del trabajador.

> *"**Artículo 96.** Todo trabajador que pertenezca a una unidad negociadora, **tendrá derecho a que se le deduzcan cuotas sindicales de su salario, en forma regular y periódica, como miembro del sindicato de la unidad negociadora correspondiente. La Autoridad hará dichas deducciones, que deben ser autorizadas por escrito por cada trabajador,** sin costo para el sindicato ni para él. Dichas autorizaciones no podrán ser revocadas por espacio de un año."*

Hechas estas observaciones, la JRL considera en este caso un *"roll over"* que será ajustado a aspectos ya admitidos y aprobados en normas anteriores para ser incorporados a la nueva Convención Colectiva.

10.4. DECISIÓN U ORDEN DE LA JUNTA.

En atención a las conclusiones antes vertidas, la redacción de este artículo 10, será incorporado al convenio colectivo en los términos contenidos en el convenio colectivo precedente de la siguiente manera:

ARTÍCULO 10

DEDUCCIÓN VOLUNTARIA DE CUOTAS SINDICALES

SECCIÓN 10.01. GENERALIDADES.

(a) Las deducciones por descuento de planilla para el pago de cuotas regulares y periódicas al RE deberán ser hechas del salario de los miembros que soliciten dichas deducciones de las cuotas, sin representar esto un costo para el RE o para el miembro. Al ejecutar el programa de deducciones de cuotas, el Empleador y el RE se regirán por las disposiciones de este Artículo, por la Ley Orgánica y los reglamentos pertinentes y por las directrices del Empleador relacionadas con los procedimientos de descuentos por planilla.

(b) El Empleador le proporcionará al RE tres (3) copias de un listado mensual, en orden alfabético, de todos los miembros de la unidad negociadora, que incluya el código ocupacional, número de planilla y salario básico.

SECCIÓN 10.02. PROCEDIMIENTO PARA DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES.

(a) Cualquier miembro que desee que se le hagan descuentos de su sueldo para pagar cuotas sindicales, deberá llenar y firmar el Formulario 1187 (RHRL), "Solicitud de Descuentos del Sueldo para Cuotas Sindicales", o un formulario equivalente designado por el Empleador, que de aquí en adelante será referido como "solicitud para deducción de cuotas". El representante designado del RE llenará y certificará la Sección A del formulario (véase la Sección 10.10), y lo enviará a la Sección de Relaciones Labores Corporativas (RHRL) para su revisión. RHRL lo remitirá a la Sección de Planillas del Empleador, después de verificar que:

(1) El miembro esté debidamente incluido en la unidad negociadora; y que

(2) Al Empleador no le esté prohibido por la Ley Orgánica o por el Reglamento de Relaciones Laborales el cobrar las cuotas al miembro.

En caso de no cumplirse una de estas condiciones, RHRL devolverá el formulario al RE, indicando las razones para hacerlo.

(b) El formulario para la deducción de cuotas debe ser recibido por RHRL dentro de un período de doce (12) días calendario antes del primer día del período de pago en el cual se solicita el descuento inicial.

SECCIÓN 10.03. DESCUENTO POR PLANILLA. Se harán descuentos en cada período de pago del sueldo de un miembro que haya solicitado voluntariamente tal asignación para cuotas sindicales. La cantidad en dólares a ser descontada cada período de pago será la indicada en la Sección A del formulario que cada miembro presente para descuentos de cuotas. Se entiende que el Empleador no hará ningún descuento para cuotas en cualquier período de pago en el que el ingreso neto del miembro, después de otros descuentos, sea insuficiente para cubrir la cantidad total de la asignación para cuotas. Las cantidades que sean incobrables debido a un cheque insuficiente, son una cuestión entre el RE y el miembro. Con respecto a esto, el Empleador no hará cobro de descuentos vencidos.

SECCIÓN 10.04. TRANSFERENCIA DE CUOTAS. El Empleador remitirá al representante designado del RE las cuotas retenidas en cada período de pago, dentro de un período de diez (10) días hábiles posteriores al cierre de cada período de pago. Con cada remesa, el Empleador conviene en proporcionarle al RE una lista que refleje el día en que termina cada período de pago, los nombres y los números de identificación de los miembros, las cantidades

deducidas, si existieren, y la cantidad neta remitida. Salvo lo dispuesto en la Sección 10.07, las remesas serán ajustadas para corregir cualquier error de deducción por parte del Empleador en remesas previas. **SECCIÓN 10.05. REVOCACIÓN.**

(a) Retención para el Pago de Cuotas por un Período de Menos de un Año. Un miembro a quien se le haya estado deduciendo el pago de las cuotas por menos de un año, podrá solicitar la revocación de tal deducción, de la forma siguiente:

(1) El miembro debe presentar a la Sección de Planillas una solicitud de revocación firmada o un Formulario 1188 (RHRL), "Cancelación de Descuentos de Planilla para Cuotas Sindicales".

(2) La Sección de Planillas deberá recibir una solicitud de revocación firmada o un Formulario 1188 (RHRL) durante el período comprendido entre los sesenta (60) días calendario y los quince (15) días calendario antes del primer aniversario de la fecha en que comenzó la retención para el pago de las cuotas sindicales. Para computar el período de ese tiempo, la fecha de aniversario no será incluida. Sin embargo, el día quince (15) sí será incluido, a menos que sea un sábado, domingo, o un día feriado, en cuyo caso, la solicitud de revocación debe ser recibida al cierre de operaciones del último día hábil de la Sección de Planillas antes del decimoquinto (15°) día que no sea sábado, domingo o día feriado. La revocación será efectiva el primer día del período de pago inmediatamente después de la terminación del primer año de retención de cuotas sindicales.

(b) Retención para el Pago de Cuotas por Un Año o Más. El miembro a quien se le han descontado cuotas por lo menos durante un año, podrá solicitar la revocación de tal retención presentando una solicitud de revocación firmada o un Formulario 1188 (RHRL) a la Sección de Planillas. La Sección de Planillas debe recibir dicha solicitud o el Formulario 1188 (RHRL), anualmente, entre el 3 de julio y el 17 de agosto, inclusive cuando el día 17 de agosto caiga en sábado, la fecha tope será antes del cierre de operaciones el 16 de agosto; cuando el 17 de agosto caiga en domingo, la fecha tope será antes del cierre de operaciones el 18 de agosto. La revocación entrará en vigencia a partir del primer día del período de pago inmediatamente después del 1° de septiembre. Cuando el 1° de septiembre es el primer día del período de pago, la revocación será efectiva el 1° de septiembre.

(c) Responsabilidad del miembro. Será la responsabilidad del miembro asegurarse de que la Sección de Planillas reciba oportunamente ya sea su solicitud de revocación firmada o un Formulario 1188 (RHRL). El Empleador le notificará al RE sobre todas las revocaciones que reciba, suministrándole una copia de cada formulario o solicitud de revocación firmada.

SECCIÓN 10.06. TERMINACIÓN. Todos los descuentos de cuotas dispuestos en este Artículo serán terminados unilateralmente por el Empleador bajo las siguientes condiciones:

(a) En caso de que el RE pierda el reconocimiento exclusivo;

(b) Cuando la Convención Colectiva entre el Empleador y el RE cese de ser aplicable al miembro;

(c) Cuando el acuerdo de retención de cuotas sea suspendido o cancelado por una autoridad apropiada que no sea el Empleador; o

(d) Cuando el miembro haya sido suspendido o expulsado de la organización sindical, en cuyo caso el RE se lo notificará por escrito al Empleador en un plazo de diez (10) días hábiles después de la fecha en que el miembro deje de ser miembro (oficial) activo de dicha organización sindical.

SECCIÓN 10.07. ERRORES EN LAS RETENCIONES DE CUOTAS. Si por cualquier razón se han hecho retenciones en exceso de las cuotas regulares y periódicas del salario de cualquier miembro, el RE, a petición del miembro, le reembolsará cualquier descuento no autorizado o cantidad pagada en exceso de tales cuotas y notificará al Empleador.

SECCIÓN 10.08. RESPONSABILIDAD DEL RE. El Empleador proporcionará al RE una cantidad adecuada de formularios para deducción y revocación de cuotas sindicales, y el RE los pondrá a disposición de sus miembros, sin costo alguno.

SECCIÓN 10.09. CAMBIO EN LAS CUOTAS. No podrán hacerse cambios en la cantidad exacta de dinero en los descuentos por período de pago de las cuotas sindicales de un miembro de la unidad negociadora más de una vez cada doce meses consecutivos. Tales cambios no requerirán la entrega de una nueva solicitud de descuento de cuotas sindicales, pero deben ser enviados por el RE, por escrito, a la Sección de Planillas por intermedio de la Sección de Relaciones Laborales Corporativas (RHRL), por lo menos treinta (30) días calendario antes de la fecha de vigencia propuesta, indicando el cambio y la fecha propuesta para que se haga efectivo. Esto no incluye correcciones a las cantidades de asignación debido a errores.

SECCIÓN 10.10. AUTORIZACIÓN PARA APROBACIÓN. El RE le suministrará al Empleador los nombres y firmas de sus representantes que han sido designados para llenar y certificar las solicitudes de descuento de cuotas sindicales. El RE será responsable de notificar por escrito al Empleador cualquier cambio en las designaciones anteriores de sus representantes por lo menos dos (2) semanas antes de la fecha propuesta para hacer efectivos tales cambios.

11. ARTÍCULO 11. NEGOCIACIÓN.

Este artículo propuesto por la UCOC se refiere, entre otros asuntos, a la negociación intermedia, la negociación iniciada por la ACP y la Negociación iniciada por el Sindicato, los límites de tiempo, y el procedimiento para la negociación basada en intereses. Según consta en la solicitud de resolución de estancamiento para este artículo, la última mejor oferta de la UCOC es la siguiente:

"ARTÍCULO 11
NEGOCIACIÓN

PARTE A – NEGOCIACIÓN INTERMEDIA

SECCIÓN 11.01 GENERALIDADES

De acuerdo con lo previsto en el Artículo 102, numerales 1 y 2 de la Ley Orgánica y el Artículo 59 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, existe un derecho mutuo para comenzar una negociación intermedia sobre asuntos negociables que no están cubiertos por este Convenio Colectivo o cambios en las condiciones de empleo de los miembros de la unidad negociadora que sean consecuencia de las decisiones de la Administración en el ejercicio de sus derechos. Por consiguiente, las partes convienen en respetar el derecho mutuo a iniciar una negociación intermedia.

Las partes acuerdan que se define como "condiciones de trabajo", al conjunto de factores que determinan la situación en la cual el miembro realiza sus tareas, entre las cuales se incluye el salario,

las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido de trabajo y los servicios de bienestar social.

Tanto las condiciones de empleo, las condiciones de trabajo, salarios, bonificaciones, compensaciones, ajustes salariales, horarios, jornadas de trabajo, tripulación, capacitación, métodos para desempeñar los trabajos que tienen que ver con las esclusas del Canal Ampliado, las operaciones de remolcadores, dragado y cualquier otra condición de trabajo que afecte a los miembros de esta Unidad Negociadora, tienen que ser negociadas en una Negociación Intermedia, según lo establecido en el Artículo No.102 de la Ley No.19 de 11 de junio de 1997 (Ley Orgánica del Canal de Panamá), el Reglamento de Relaciones Laborales (Acuerdo No.18 de la ACP) y de acuerdo a lo pactado en el artículo 11 (Negociación) de esta Convención Colectiva.

Las partes acuerdan reunirse y negociar con el propósito de arribar mutuamente a un acuerdo especial que cubra las nuevas condiciones. Se negociará según lo estipulado en este Artículo.

Las partes se obligan al cumplimiento de las disposiciones de la Sección Primera (Obligación de Negociar de Buena Fe) del Capítulo VI del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP.

Para efectos de este Convenio Colectivo se considerará como cambio en las condiciones de empleo o trabajo, cualquier cambio que a juicio del miembro afecten las condiciones de empleo o las condiciones de trabajo de este.

SECCIÓN 11.02 NEGOCIACIÓN INICIADA POR LA ACP.

Las partes reconocen que la negociación intermedia que tenga que llevarse a cabo como resultado de cambios iniciados por la ACP, es un proceso necesario para implementar cambios en el área de trabajo y que terminar dicha negociación de forma expedita, fomenta una empresa eficiente, segura y rentable.

a. La ACP notificará al SINDICATO con un mínimo de diez (10) días calendario sobre los cambios propuestos en las condiciones de empleo o de trabajo de cualquier miembro de la Unidad Negociadora.

   Dicha notificación incluirá la fecha propuesta para la implementación, así como información relativa a los aspectos negociables de los cambios propuestos por la Administración, y le dará al RE un tiempo razonable que no excederá de diez (10) días calendarios después de recibida dicha notificación para responder, comunicando su deseo de negociar y adjuntar su propuesta de negociación.

b. Si el SINDICATO desea negociar cualquier aspecto negociable del cambio propuesto, este deberá responder al representante de la ACP que propuso el cambio, a la persona que él designe, dentro del período establecido de diez (10) días establecidos en el literal (a) de esta Sección. La solicitud del SINDICATO para negociar estará acompañada de sus propuestas específicas de negociación y de toda la información relativa a los aspectos negociables de sus propuestas. La(s) propuesta(s) debe(n) estar directamente relacionada(s) con los cambios propuestos

por la ACP. Las partes convienen en comenzar la negociación tan pronto como les sea posible, pero dentro de siete (7) días calendario a partir de la fecha de la solicitud del SINDICATO para negociar.

c. Si el SINDICATO estima que el cambio propuesto es negociable, podrá responder con una contrapropuesta, ya sea aceptándose o que el cambio no se efectúe en lo absoluto. No obstante, el RE tendrá que reunirse y negociar el cambio propuesto por la ACP.

d. Las negociaciones sobre estos asuntos deberán concluir en un periodo no mayor de diez (10) días de ocho (8) horas laborables, contado a partir de la fecha en que inicia la negociación. Este tiempo será reconocido a los miembros de la unidad negociadora designados para tales negociaciones como tiempo administrativo.

e. Durante las primeras cuarenta (40) horas del período de negociación, las partes, de común acuerdo, podrán solicitar a la JRL que asigne un facilitador que los asista en el proceso de negociación. La primera sesión de facilitación deberá realizarse dentro de las dieciséis (16) horas siguientes a la designación del facilitador. El ciclo completo de sesiones de facilitación tendrá una duración máxima de cuarenta (40) horas, a no ser que las partes acuerden un periodo adicional.

f. Si una de las partes considera que ha llegado a un estancamiento en la negociación, lo comunicará a la contraparte por escrito y podrá solicitar la intervención de la JRL en un término de siete (7) días. Si el RE invoca el estancamiento y no solicita la intervención de la JRL oportunamente, la ACP podrá implementar la última mejor oferta. Si la ACP invoca el estancamiento y no solicita la intervención de la JRL oportunamente, se da por terminado el proceso de implementación del cambio propuesto. Si la intervención de la JRL es solicitada oportunamente, la ACP mantendrá el "status quo" existente antes de la propuesta de cambio, siempre que no se afecte negativamente el funcionamiento eficiente y seguro del Canal.

g. El derecho del RE de obtener información de la ACP deriva del Artículo 101 de la Ley Orgánica. Cuando el SINDICATO solicite información directamente relacionada con el cambio propuesto por la ACP, la información por parte del RE, el término se entenderá automáticamente por el tiempo que demore la Administración en suministrar la información. En caso de existir un desacuerdo sobre la necesidad de dicha información, cualquiera de las partes podrá solicitarle a la JRL una decisión sumaria, sobre la necesidad de dicha información de conformidad con la Ley Orgánica, los Reglamentos de la ACP y este convenio, el cual extenderá cualquier límite de tiempo en dicha negociación por el tiempo que tome la entrega de la información solicitada.

SECCIÓN 11.03 NEGOCIACIÓN INICIADA POR EL SINDICATO

Las partes reconocen que la negociación intermedia que tenga que llevarse a cabo como resultado de las propuestas presentadas

por el SINDICATO, también constituyen un proceso necesario para implementar cambios en el área de trabajo y que terminar dicha negociación de forma expedita, fomenta una empresa eficiente, segura y rentable.

Cuando la ACP deba negociar propuestas por el RE durante la negociación intermedia, esta responderá a las propuestas del SINDICATO dentro de un plazo de diez (10) días calendario después de haber recibido las mismas, ya sea aceptándose o presentando una contrapropuesta que podrá incluir el rechazo de la propuesta presentada por el RE. En caso de que la ACP presente una contrapropuesta, el RE se reunirá y negociará. Las partes convienen comenzar la negociación tan pronto como sea posible, pero no después de siete (7) días calendarios posteriores a la presentación de la contrapropuesta. Si la ACP no responde dentro de los límites establecidos, se considerará que la propuesta ha sido rechazada, por lo cual el RE tendrá derecho a presentar una disputa de negociabilidad ante la Junta de Relaciones Laborales. Si la ACP responde afirmativamente a la propuesta presenta por el RE, se aplicará el procedimiento y los términos descritos en la Sección 11.02.

SECCIÓN 11.04 NEGOCIABILIDAD

La ACP podrá negarse a negociar cualquier propuesta o contrapropuesta del RE. El RE podrá presentar oportunamente a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) una disputa sobre la negociabilidad del tema que la ACP se haya negado a negociar. Se entiende que, por mandato de la Ley Orgánica, solamente la JRL tiene la competencia para determinar y resolver si un asunto o tema es negociable.

SECCIÓN 11.05 LÍMITES DE TIEMPO Y REQUISITOS DE PROCEDIMIENTO

Los términos estipulados en este artículo podrán ser prorrogados por mutuo consentimiento, dependiendo del tema que se vaya a negociar.

PARTE B - NEGOCIACIÓN EN BASE A INTERESES

SECCIÓN 11.06 INICIO DE LA NEGOCIACIÓN

(a) Este procedimiento se fundamenta en el Numeral 3 del Artículo 102 de la Ley Orgánica.

(b) Las partes se obligan al cumplimiento de las disposiciones de la Sección Tercera del Capítulo VI del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP. En virtud de lo establecido en el artículo 65 del RRL, la negociación iniciará cuando **las partes presenten en la mesa de negociación** lo siguiente:

1. Plantear la cuestión o cuestiones específicas en torno a las cuales girará el diálogo, exponiendo con claridad los intereses individuales y comunes de las partes, a fin de identificar los intereses mutuos o coincidentes y acordar el estándar.
2. Generar opciones para lograr los intereses expuestos, a través de un intercambio franco, abierto y espontáneo de

ideas y pensamientos puestos en común, para que sean evaluadas en conformidad con el estándar acordado entre las partes.

3. Evaluar y combinar opciones o elementos de las mismas a fin de que se enmarquen dentro del estándar previamente establecido, para lograr un consenso de solución.

(c) La negociación en base a intereses, que se efectuará en la mesa de negociación, iniciará dentro de los catorce (14) días hábiles 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.

SECCIÓN 11.07 PROCEDIMIENTO Y MECANISMOS DE NEGOCIACIÓN EN BASE A INTERESES

En virtud de lo establecido en el artículo 59 de RRL de la ACP se establecen los mecanismos y procedimientos para iniciar y llevar a cabo las negociaciones en base a intereses, independientemente de la parte que solicite la negociación.

a. Cuando una de las partes notifique a la otra su intención de negociar en base a intereses, la contraparte tendrá un término de tres (3) días calendario para dar su respuesta. Si la respuesta es afirmativa, el proceso de negociación en la mesa iniciará en un plazo no mayor de cinco (5) días calendario contados a partir de la entrega de la respuesta. Si la respuesta de la administración es negativa, se procederá de conformidad con lo establecido en el Artículo 71 del RRL.

b. Las negociaciones sobre estos asuntos propuestos en la mesa de negociación no deberán extenderse más de cuarenta (40) días calendario contados a partir de la fecha en que se notificó a la otra parte su intención de negociar en base a intereses. Este tiempo será reconocido a los miembros de la unidad negociadora designados para tales negociaciones como tiempo de representación.

c. Para los propósitos de esta sección, cualquiera de las partes podrá solicitar a la Junta de Relaciones Laborales que asigne un facilitador que los asista en el proceso de negociación.

d. De no llegarse a una solución dentro del término a que se refiere el artículo 67 del RRL, las partes tendrán un término común de siete (7) días calendario para solicitar a la Junta de Relaciones Laborales que resuelva el estancamiento. Presentada la solicitud en tiempo oportuno, la Junta de Relaciones Laborales deberá resolver el estancamiento en un término no mayor de cuarenta y cinco (45) días calendario contados a partir de la fecha en que recibió la solicitud correspondiente. De no presentarse solicitud dentro del término establecido en este artículo, la administración podrá implementar su mejor última oferta."

e. La presentación de la solicitud a que se refiere el literal "d" de esta sección, suspenderá la implementación del cambio.

11.1. POSICIÓN DE LA UCOC.

Sección 11.01 . La posición de la UCOC es que la ACP debe conocer y cumplir con su obligación de negociar de buena fe todos los asuntos que, de conformidad con las normas del régimen laboral especial, sean negociables y que cuando existan divergencias de opiniones, la controversia se resuelva de conformidad con los procedimientos establecidos sin dilaciones innecesarias y que, una vez los tribunales competentes, como lo es la Corte Suprema de Justicia, emitan sus decisiones, éstas [sic] deban ser acatadas inmediatamente.

También manifestó la UCOC, que las partes deben reconocer la existencia del derecho mutuo para comenzar una negociación intermedia sobre asuntos negociables que no estén cubiertos por este convenio colectivo o cambios en las condiciones de empleo de los miembros de la unidad negociadora que sean consecuencia de las decisiones de la administración en el ejercicio de sus derechos, por consiguiente, las partes deben convenir en respetar ese derecho que las normas del Régimen Laboral Especial de la ACP le otorgan a ambas partes (f.1,181).

La UCOC sostiene el criterio de que las partes deben reunirse y negociar con el propósito de arribar mutuamente a un acuerdo especial que cubra las nuevas condiciones y que se negocie según lo estipulado en este Articulo, esto para dar garantía que se respeta por ambas partes lo acordado en esta Convención Colectiva.

Es criterio de la UCOC que las partes se obliguen al cumplimiento de las disposiciones de la Sección Primera (Obligación de Negociar de Buena Fe) del Capítulo VI del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, el cual es de suma importancia para que exista una negociación justa para ambas partes. Agrega la UCOC que la experiencia ha dictado que las garantías que presenta el sistema para los miembros ponen en ventaja a la ACP, llevando a las negociaciones de mala fe por su parte, conociendo que no están obligados a aceptar una mediación frente a la solicitud por parte de los miembros, poniendo en ventaja a los negociadores de la ACP, escudándose siempre en que ellos no negocian de mala fe. Que, este es solo uno de los ejemplos de los tipos de negociaciones de mala fe que ha venido desarrollando la ACP, sin contar la extensión en negociaciones, propuestas sin fundamentos tangibles en la parte económica e información concerniente a la negociación entre otras.

Por todo lo anterior, la UCOC considera que se debe incluir dentro de esta Sección el asunto de la negociación de mala fe, lo cual no es contrario a la ley ni a los reglamentos y así poder garantizar los derechos de los miembros a gozar de una negociación equitativa, justa y transparente, libre de coacciones e imposiciones y de estrategias dilatadoras y de mala fe.

Para la UCOC, otro asunto importante es que para los efectos de este Convenio Colectivo se considerará como cambio en las condiciones de empleo o trabajo, cualquier cambio que a juicio del trabajador afecten las condiciones de empleo o las condiciones de trabajo de este. Que este asunto es de vital importancia para todos los miembros de la unidad negociadora de la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta, ya que los mismos han sido víctimas en varias ocasiones, ya que han sufrido cambios en sus condiciones de empleo o trabajo por parte de la administración de la ACP alegando esta que los cambios no afectan a los trabajadores, cuando es conocido por todos que quien decide si

un cambio afecta a los trabajadores es el propio trabajador y no el empleador como lo hace y pretende seguir haciendo la administración de la ACP, violando así el derecho fundamental de decidir de los trabajadores sobre si los cambios que ha realizado la administración por sus decisiones los afecta.

Que en su última contrapropuesta la ACP señala que "rechaza" esta sección porque la UCOC "propone negociar temas en el proceso de negociación intermedia que forma parte de la convención colectiva" y agregó que esos temas "deben ser negociados en el proceso de negociación de la convención colectiva", y porque la UCOC considera como cambio en las condiciones de empleo o trabajo cualquier cambio que a juicio del miembro afecta sus condiciones de empleo o de trabajo.

En cuanto a la posición de la ACP, la UCOC indicó que la ACP no menciona cuáles son los temas que, a su juicio, deben negociarse en la negociación de la convención colectiva. Por otro lado, se debe indicar que cualquier cambio en las condiciones de empleo o de trabajo es en efecto un cambio en las condiciones de empleo o de trabajo, y que sea de mayor o menor importancia no es lo que determina que se haya dado un cambio.

Sección 11.02. Negociación Iniciada por la ACP. La posición de la UCOC es que su propuesta contenida en esta sección es necesaria para el efectivo cumplimiento de la Ley Orgánica y los reglamentos en materia de negociación intermedia que deba llevarse a cabo como resultado de cambios en las condiciones de empleo/trabajo iniciados por la ACP, para garantizar así una negociación expedita y fomentar una empresa eficiente, segura y rentable, en el marco del respeto a los derechos y deberes de las partes que se enmarcan en el Régimen Laboral Especial de la ACP.

Que el procedimiento propuesto por la UCOC busca que la ACP notifique al RE de los cambios en las condiciones de empleo o trabajos que esta propone realizar, para que el RE decida si el cambio afecta las condiciones de empleo y trabajo de todos los miembros de la unidad negociadora y no que la ACP decida si el cambio que ella propone hacer afecta las condiciones de empleo y trabajo como la ACP lo ha propuesto y ha venido realizando con el pasar de los años, violando los derechos tanto de sus miembros, como del RE, y es muy importante regular, pero con el compromiso por parte de ACP de respetar lo acordado entre las partes.

La UCOC llama la atención al hecho de que la ACP presentó una propuesta con la cual pretende introducir que ella podrá hacer cambios en las condiciones de trabajo de los trabajadores sin notificar al RE, esto demuestra la distorsión en la interpretación en la normativa que la ACP ha venido presentando y la cual ha sido objeto de incontables conflictos y procesos ante la JRL; que producto de esa distorsión interpretativa de la ACP es que esta presenta propuestas que, a juicio de la UCOC, son contrarias a la ley y los reglamentos, y que la ACP pretendiendo abrogarse el derecho de decidir cuándo un cambio tiene un efecto mayor que de poca importancia para evitar su obligación de notificar al sindicato de los cambios en franca violación de los derechos de los trabajadores y del representante exclusivo.

Agregó la UCOC que la ACP pretende introducir con su propuesta de negociación intermedia iniciada por la ACP que los cambios temporales de horarios no requerirán notificaciones al RE, ni negociación intermedia, propuesta que la UCOC rechaza por ser contraria a la ley y los reglamentos y por violar los derechos de sus miembros y el RE, además constituye otra muestra de la violación continua que la ACP pretende seguir ejecutando

contra todos los miembros de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta.

Señaló la UCOC que la ACP no ha presentado argumento alguno que diga que la propuesta presentada por la UCOC de la Sección 11.02 es contraria a ley o a los reglamentos de la ACP. La ACP, en su última contrapropuesta indica que rechaza esta sección por considerarla que va en contra de la eficiencia operativa y por atribuirle funciones a la JRL no contempladas en el artículo 113 de la Ley Orgánica de la ACP, sin embargo, la ACP no indica, ni explica, de qué manera la propuesta de la UCOC afecta la eficiencia operativa y tampoco indica, ni explica, cuáles son las funciones que la UCOC le está atribuyendo a la JRL.

También manifestó la UCOC, que la ACP en su última contrapropuesta a la UCOC, en los literales a. y b, propone aumentar de siete (7) a diez (10) días el término que tendrá la UCOC para responder a una propuesta de la ACP de su intención de realizar cambios en las condiciones de empleo, y que a su juicio este aumento agrega ineficiencia al proceso, ya que incrementa el tiempo de implementación del asunto propuesto, pero lo cierto es que la ineficiencia del proceso y el incremento del tiempo de implementación los causa la ACP cuando las notificaciones de los cambios se notifican cerca del término que unilateralmente contempla la ACP para implantar el asunto y no en la etapa pre decisional como lo incentiva el Artículo 103 de la ley Orgánica de la ACP de manera tal que conjunta y colaborativamente se pueda evitar situaciones de conflicto que tengan que resolver los tribunales correspondientes, lo que aquí se señala es un claro indicativo de que, amparándose en estos argumentos, lo que pretende ocultar la ACP es la ineficiencia de su recurrente actitud frente a los derechos de los miembros sin consideración alguna que es esta actitud la causante de las demoras en la implementación del asunto propuesto.

En su última contrapropuesta la ACP también alega que lo propuesto por la UCOC en el **literal c.** de esta Sección "puede" afectar negativamente el funcionamiento seguro, eficiente y rentable del Canal de Panamá porque desconoce el mandato del Artículo 316 de la Constitución Nacional y el Artículo 4 de la Ley Orgánica de la ACP, sin embargo, la ACP no indica, ni explica, de qué manera la propuesta de la UCOC afecta negativamente el funcionamiento seguro, eficiente y rentable del Canal de Panamá. Al respecto de lo señalado por la ACP, la UCOC reitera que con estos argumentos baladíes no solo pretende desconocer las obligaciones que la Constitución, la Ley y los reglamentos de la ACP le impone a la administración, sino que también pretende desconocer los derechos de los trabajadores establecidos en dichas modificaciones legales; que la administración no puede ocultar que el funcionamiento seguro, eficiente y rentable del Canal se logra solo citando el Artículo 316 de la Constitución Nacional e ignorando el Artículo 322 de esa misma Constitución Nacional.

Que la administración tampoco puede pretender que el funcionamiento seguro, eficiente y rentable del Canal se logra sacrificando los derechos constitucionales, legales, reglamentarios y contractuales de los trabajadores, no puede pretender desconocer que el Artículo 322 establece que el Régimen Laboral Especial mantendrá "como mínimo" las condiciones y derechos laborales similares a los existentes al 31 de diciembre de 1999. Por otro lado, la ACP aduce el artículo 4 de la Ley Orgánica de la ACP, sin ningún argumento o explicación, para "rechazar" lo propuesto por la UCOC en el Literal c. de la Sección 11.02, pero irónicamente ignora, o desconoce, la letra, el espíritu y la intención del Artículo 103 que permite, y abre el compás al diálogo y colaboración en la etapa pre decisional con la finalidad de identificar

problemas y encontrar soluciones, en aras de mejorar el funcionamiento del Canal, es decir, para que el funcionamiento del Canal sea seguro, eficiente y rentable.

Que la ACP, en su última contrapropuesta indica que el literal (g) de la Sección 11.02 de la propuesta de la UCOC, le otorga "funciones" a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) que no están contempladas en el Artículo 113 de la Ley Orgánica de la ACP, refiriéndose específicamente a la propuesta de que la JRL podrá resolver sumariamente cualquier conflicto que surja de una solicitud de información por parte del sindicato, amparándose en el Artículo 101 de la Ley Orgánica, sin embargo, dicho argumento pierde validez porque si el Artículo 101 de la Ley es claro en su contenido, pues de su simple lectura se colige que se refiere a los requisitos para cumplir con obligación de la ACP y de los representantes exclusivos de negociar de buena fe, y siendo así, y de surgir un conflicto entre las partes en el marco de una negociación colectiva le corresponderá a la JRL decidir si la ACP está negociando o no de buena fe, y el mecanismo para resolver la controversia sería una denuncia por práctica laboral desleal, y resolverla le corresponde privativamente a la JRL, según lo dispone el Numeral 4 del Artículo 113 de la Ley Orgánica de la ACP. Que sobra decir que una decisión sumaria como lo propone la UCOC sí contribuiría al funcionamiento seguro, eficiente y rentable del Canal y reduciría el tiempo para la implementación del asunto propuesto como lo aspira la ACP.

Sección 11.03. Negociación Iniciada por el Sindicato. La posición de la UCOC es que, como parte de la ley y los reglamentos, cuando el sindicato presente propuestas que involucren cambios necesarios en las áreas de trabajo, es de suma importancia que las mismas se lleven a cabo mediante una negociación intermedia que se realice de forma expedita, logrando la eficiencia en las negociaciones, y de igual forma una empresa segura y rentable. La UCOC, con su propuesta, busca que se tengan los plazos establecidos para lograr tener una negociación expedita, con un procedimiento para atender las diferentes etapas o circunstancias del proceso de una negociación iniciada por el RE. La ACP no ha alegado que esta propuesta presentada por la UCOC sea contraria a la ley y a los reglamentos de la ACP, por lo que solicita muy respetuosamente a la JRL que resuelva el estancamiento de la Sección 11.03 del Artículo 11, acogiendo la propuesta presentada por la UCOC y que ordene su implementación.

Sección 11.04. Negociabilidad. La posición de la UCOC es que la ACP podrá negarse a negociar cualquier propuesta o contrapropuesta del RE, más no tiene la potestad de declarar si una propuesta o contrapropuesta presentada por el RE es negociable o no, ya que esto es potestad de la JRL, tal cual se establece en el Artículo 113 de Ley Orgánica, por lo que lo propuesto por la ACP es contrario a la ley de la ACP. Que, respecto a esta propuesta, la ACP no ha alegado que la misma no es negociable por no ser contraria a la ley y a los reglamentos de la ACP.

Sección 11.05. Límites de Tiempo y Requisitos de Procedimiento. La posición de la UCOC es que las partes tengan el derecho a prorrogar los términos si así lo acuerdan. A pesar de que el texto de la contrapropuesta de la UCOC es similar a la propuesta de la ACP y a lo pactado en el convenio colectivo, es decir, es un tema ya negociado y que la ACP no ha alegado que el asunto es contrario a la ley y a los reglamentos, no se ha llegado a un acuerdo en este asunto.

Sección 11.06. Inicio de la negociación. La posición de la UCOC es cumplir con lo dispuesto en el artículo 59 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, reiterando los principios fundamentales del proceso de negociación en

base a intereses. Esta propuesta presentada por la UCOC emana de la dispuesto en la ley y los reglamentos en cuanto a los procedimientos y términos para llevar a cabo la negociación en base a intereses, a diferencia de la presentada por la ACP que incluye propuestas alejada de lo establecido en la normativa de la ACP pretendiendo eliminar el derecho de los trabajadores a negociar asuntos de condiciones de empleo y de trabajo de los miembros de la unidad negociadora, inclusive utilizando términos diferentes a los establecidos en la normativa de la ACP, que inclusive pretende limitar o restringir el tipo de asunto que el RE puede presentar para ser negociado, evidenciando así la marcada intención de suprimir los derechos que se le han dado a todos los miembros de la unidad negociadora que están consagrados en la Ley y los reglamentos de la ACP.

Que la ACP, en su última contrapropuesta, sostiene que el Literal (b) de la propuesta de la UCOC no es negociable "porque es una trascripción del artículo 65 del Reglamento de Relaciones Laborales", lo cual colisiona con la facultad de la Junta Directiva de la ACP (JD-ACP) de emitir reglamentos ACP, lo cual evidentemente no es cierto, ya que la transcripción no es más que la aceptación de lo dispuesto por la JD-ACP en el Reglamento de Relaciones Laborales en el ejercicio de sus facultades, lo que si colisiona con las facultades legislativas de la Asamblea Nacional de Diputados y de la Junta de Relaciones Laborales de la ACP es, por ejemplo, lo que la ACP plantea en la Sección 11.05 de su contrapropuesta cuando propone que el RE "De decidir presentar una disputa de negociabilidad ante la JRL, el RE deberá acompañar su solicitud con la propuestas y contrapropuestas del RE y su declaratoria de no negociabilidad por parte de la ACP" con lo cual evidentemente pretende "legislar" proponiendo requisitos sobre los procedimientos que la Ley Orgánica dispone como de privativamente competencia de la Junta de Relaciones Laborales de la ACP. Agregó que el ejemplo señalado también "colisiona" con las facultades legislativas de la Asamblea Nacional de Diputados de determinar las facultades de la JRL.

SECCIÓN 11.07. Procedimiento y Mecanismos de Negociación en Base a Intereses. La posición de la UCOC es que en virtud de lo dispuesto por la Ley Orgánica y el Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP se establezca en el convenio colectivo el procedimiento para iniciar y llevar a cabo las negociaciones en base a intereses de aquellos asuntos a los que se refiere el Numeral 2 del Artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP.

Que la ACP, en su última contrapropuesta, sostiene que los literales **c, d** y **e** de la Sección 11.07 de la propuesta de la UCOC no son negociables "ya que son prácticamente una transcripción de los Artículos 68, 69 y 70 del Reglamento de Relaciones Laborales", lo cual colisiona con la facultad de la Junta Directiva de la ACP de emitir reglamentos ACP según lo previsto en el Título XIV de la Constitución, lo cual evidentemente no es cierto ya que la transcripción no es más que la aceptación de lo dispuesto por la JD-ACP en el Reglamento de Relaciones Laborales en el ejercicio de sus facultades, lo que sí colisiona con las facultades legislativas de la JD-ACP es la propuesta contenida en el literal (b) de su propuesta de la Sección 11.07 cuando en ella propone que la negociación en base a intereses se iniciara dentro de los veinticinco (25) días hábiles posteriores al acuerdo de los estándares de los intereses en acuerdo mutuo entre las partes; que dicha propuesta "riñe" con el término de cuarenta (40) días calendario, contados a partir de la notificación de la intención de negociar un asunto, para concluir una negociación en base a intereses según lo dispone el Artículo 67. Que con su propuesta, la ACP pretende "legislar" en "cuanto al término y el acto a partir del cual se contabiliza dicho término". además, con dicha propuesta la ACP también "pretende legislar" sobre el procedimiento de la negociación en base a intereses, estableciendo que para que esta dé inicio debe darse primero "la negociación de un acuerdo de los estándares de los intereses", esto, sin lugar

a duda, le resta eficiencia al proceso dilatándolo de una manera poco productiva.

Que con la propuesta de la ACP se impediría cumplir con lo "legislado" por la JD-ACP en el Artículo 67 del Reglamento de Relaciones Laborales porque jamás se podría cumplir con el término de cuarenta (40) días calendario, contados a partir de la notificación de la intención de negociar para concluir una negociación en base a intereses. En su última contrapropuesta, la ACP también declara como no negociable la propuesta de la UCOC porque en ella se elimina que el cambio que se solicita negociar no debe afectar negativamente el funcionamiento eficiente y seguro del Canal como se establece en el Artículo 70 del Reglamento de Relaciones Laborales, lo cual en primera instancia parece contradictorio con su argumento anterior de que copiar taxativamente riñe con la facultad de la JD-ACP de legislar sobre los reglamentos de la ACP, por otro lado, resulta incomprensible asumir que no copiar taxativamente el contenido del Artículo 70 del Reglamento de Relaciones Laborales, implica la derogación del contenido de dicha norma.

11.2. POSICIÓN DE LA ACP.

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

"ARTÍCULO 11
NEGOCIACIÓN

PARTE A - NEGOCIACIÓN INTERMEDIA

SECCIÓN 11.01. DISPOSICIÓN GENERAL
Este procedimiento aplica a las negociaciones sobre los asuntos que afecten las condiciones de empleo de los trabajadores, excepto aquellos relacionados con la clasificación de puestos y los que se establezcan expresamente en la Ley Orgánica o sean consecuencia de ésta; a los procedimientos que se utilicen para implementar las decisiones de la administración de la Autoridad, a los que se refiere el artículo 100 de la Ley Orgánica, así como las medidas adecuadas que se apliquen al trabajador afectado adversamente por tales decisiones, a menos que tales decisiones sólo tengan efecto de poca importancia en las condiciones de trabajo. Este procedimiento aplicará a los asuntos no incluidos en la convención colectiva que sean negociables, con excepción de aquellos que hubiesen sido discutidos durante la negociación de la convención pero que no fueron incluidos en su redacción. Este procedimiento no aplica a los asuntos contemplados en el numeral 3 del Artículo 102 de la Ley Orgánica, en cuyo caso se seguirá el método de negociación con base en intereses establecido en los artículos 64 al Artículo 70 del Reglamento de Relaciones Laborales.

SECCIÓN 11.02. INICIO DE LA NEGOCIACION INTERMEDIA.
De acuerdo con la Ley Orgánica y el Reglamento de Relaciones Laborales, generalmente existe un derecho mutuo para comenzar una negociación intermedia sobre asuntos negociables que no están cubiertos por la convención colectiva vigente. Por consiguiente, las partes convienen en respetar el derecho que cada uno tiene a iniciar una negociación intermedia, en la medida que dicho derecho esté definido en la Ley Orgánica.

Hasta donde la administración esté obligada a negociar propuestas negociables presentadas por el RE en una negociación

intermedia, responderá a las propuestas del RE dentro del plazo establecido, ya sea aceptándolas u ofreciendo una contrapropuesta que podrá incluir el rechazo de la propuesta presentada por el RE.

SECCIÓN 11.03. PROCEDIMIENTO PARA LA NEGOCIACIÓN INICIADA POR LA ACP.

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

(b) La solicitud del RE para negociar incluirá sus propuestas de negociación específicas. La propuesta o propuestas deben estar directamente relacionadas a aspectos específicos y negociables de los temas propuestos por la ACP.

Cuando no se incluyan las propuestas, el RE proporcionará dichas propuestas tan pronto como le sea práctico, aunque en un plazo no mayor de siete (7) días calendarios posteriores a la fecha de su solicitud para negociar.

(c) La negociación iniciará a más tardar catorce (14) días posteriores al recibo de la notificación en la que el RE manifiesta su intención de negociar. En los casos en que el RE solicite información relativa a los aspectos negociables de los cambios propuestos por la administración, la información será suministrada con sujeción a la Ley y a los reglamentos de la ACP. Cualquier límite de tiempo para negociar se suspenderá hasta tanto la información que se pueda suministrar de conformidad con dicha normativa, haya sido recibida. En caso de existir un desacuerdo sobre la pertinencia de la información solicitada, cuyo suministro no esté restringido conforme a la Ley y los reglamentos de la ACP, cualquiera de las partes podrá solicitarle a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) una decisión pronta y oportuna que, de ser posible, sea emitida dentro de un término de tres (3) días hábiles, contados a partir de la fecha de la presentación de la solicitud ante la JRL, sobre la pertinencia de la información solicitada.

(d) Las negociaciones sobre estos asuntos deberán concluir en un período no mayor de treinta y cinco (35) días calendario contados a partir de la fecha en la que ACP hace la notificación al RE. Durante los primeros catorce (14) días de este período, las partes, de común acuerdo, podrán solicitar a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) que asigne un facilitador que los asista en el proceso de negociación. De no llegarse a acuerdos dentro de los primeros catorce (14) días, cualquiera de las partes tendrá un término de cinco (5) días calendarios [sic]para solicitarle a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) que resuelva el estancamiento.

Presentada la solicitud en tiempo oportuno, la Junta de Relaciones Laborales (JRL) deberá resolver el estancamiento en

un término no mayor de quince (15) días calendarios a partir de la fecha en que se recibió la solicitud correspondiente.

De no presentarse la solicitud a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) para su intervención, dentro del término establecido en este artículo, se podrá implementar la última mejor oferta.

(e) En aquellas situaciones que el efecto en las condiciones de empleo sea recurrentes [sic] y similares, las partes podrán llegar a acuerdos sobre el impacto e implementación. Dichos acuerdos serán aplicados cada vez que se presenten dichas situaciones por el período que las partes acuerden, sin necesidad de notificación.

(f) Cuando quiera que las partes, de común acuerdo y en cualquier momento, dentro del término establecido para la negociación, soliciten por escrito a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) la participación de un facilitador, éste deberá estar familiarizado con el régimen laboral especial aplicable a la ACP en base a experiencia o por adiestramiento recibido. La primera sesión de facilitación deberá realizarse dentro de los cinco (5) días calendario posterior a la designación del facilitador. El ciclo completo de sesiones de facilitación tendrá una duración máxima de dos (2) días calendario.

La última mejor oferta que hubiese sido presentada podrá ser implementada por la ACP si después del término de 35 días calendario señalado en el literal (d) de esta misma sección no se ha llegado a un acuerdo. La implementación del cambio sólo [sic] podrá ser revertida por decisión de la ACP, o por determinación en firme de la JRL o de la Corte Suprema de Justicia según corresponda.

(g) La ACP podrá ejecutar el cambio propuesto, sin notificación adicional al RE, si el RE no responde por escrito dentro del plazo concedido en este artículo si la respuesta del RE no incluye la solicitud para negociar o si no se presenta una propuesta de negociación dentro del término establecido en el literal (b) de esta sección.

(h) Los cambios temporales de horario no requerirán notificaciones al RE, ni negociación intermedia.

(1) Por necesidades operacionales del Canal, la ACP podrá asignar al trabajador a laborar en un horario distinto a su horario regular, o modificar su semana laboral de manera temporal. Los cambios de horarios se harán con un mínimo de 72 horas de anticipación. En el evento de no poder cumplirse con las 72 horas de anticipación, se hará tan pronto como se identifique la necesidad del cambio. Las áreas que ejecuten estos cambios enviarán una comunicación al Punto de Contacto Designado del RE informando cuando estos cambios se lleven a cabo.

(2) En las áreas operativas directamente relacionadas con la programación del tránsito de buques, se podrá efectuar cambios de horas de entrada de manera regular con aviso mínimo de doce (12) horas de antelación, con el fin de ajustar la disponibilidad del personal a la demanda diaria de trabajo, considerando la naturaleza variable de la operación de tránsito.

(3) Con base a lo establecido en la Sección 11.03 (e), para la aplicación de los cambios de horario según los literales (a) y (b) de esta Sección, la ACP tomará las siguientes acciones, cuando las circunstancias lo ameriten;

(i) Transporte para los trabajadores desde y hacia los puntos de trabajos cuando los horarios no sean coincidentes con los horarios regulares de trabajos.
(ii) Servicios de paramédicos para asistencia primaria de emergencia.
(iii) Servicios de un Especialista de Seguridad e Higiene.

En los casos en que el o los trabajadores soliciten un cambio en sus condiciones de trabajo y que la ACP convenga en aprobar, si dicho cambio no tiene afectación adversa en otros trabajadores, LAS PARTES convienen en que no será necesaria la notificación.

SECCIÓN 11.04. NEGOCIACIÓN INICIADA POR EL RE.
Hasta donde la administración esté obligada por Ley a negociar propuestas intermedias negociables presentadas por el RE, ésta contestará a la propuesta o propuestas del RE en un plazo de catorce (14) días calendario posteriores al recibo, ya sea aceptando la propuesta o propuestas, o presentando una contrapropuesta, la cual puede incluir el rechazo de la propuesta del RE. Si la administración presenta una contrapropuesta, se reunirá y negociará, conforme a lo que estipula la ley pertinente. Las partes acuerdan en comenzar a negociar tan pronto como les sea práctico, pero en un plazo no mayor de catorce (14) días calendario después de la fecha de la solicitud del RE para negociar.

SECCIÓN 11.05. NEGOCIABILIDAD.
La ACP se reserva el derecho a declarar no negociable cualquier propuesta o contrapropuesta del RE, y negarse a negociar al respecto. El RE podrá presentar oportunamente a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) una disputa sobre la negociabilidad de un tema. De decidir presentar una disputa de negociabilidad ante la JRL, el RE deberá acompañar su solicitud con la propuesta y contrapropuesta del RE y su declaratoria de no negociabilidad por parte de la ACP.

SECCIÓN 11.06. LÍMITES DE TIEMPO Y REQUISITOS DE PROCEDIMIENTO.
Los términos estipulados en este artículo podrán ser prorrogados por mutuo consentimiento en caso de que exista una posibilidad de llegar a un acuerdo sobre los asuntos planteados.

PARTE B – NEGOCIACIÓN EN BASE A INTERESES

SECCIÓN 11.07 INICIO DE LA NEGOCIACIÓN

(a) El procedimiento de negociación descrito en la presente sección, para ser aplicado durante la vigencia de la Convención Colectiva, es conforme a las disposiciones de la Sección Tercera del Capítulo VI del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, y servirá para negociar aquellos asuntos no incluidos en la Convención Colectiva a los que refiere el numeral 3 del Artículo 102 de la Ley

Orgánica, sujeto a que exista un reconocimiento manifiesto por ambas partes sobre la existencia de intereses comunes entre las partes. Se exceptúan de ser negociados durante la vigencia de esta Convención Colectiva aquellos asuntos que hubiesen sido presentados durante la negociación de esta pero que no fueron incluidos en su redacción.

(b) La negociación en base a intereses iniciará dentro de los veinticinco (25) días hábiles posteriores al acuerdo de los estándares de los intereses en acuerdo mutuo entre las partes según el Artículo 102, numeral 3 de la Ley Orgánica de la ACP.

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

(d) El asunto que ha sido recurrido previamente por alguna vía de reclamación, dígase PLD, disputa de negociabilidad, queja, etc., no será negociado por la vía del procedimiento de negociación con base en intereses del numeral 3 del Artículo 102 de la Ley Orgánica."

Con relación a la contrapropuesta de la UCOC, la ACP hizo las siguientes observaciones:

Sección 11.01 Generalidades
La ACP rechaza esta sección por las siguientes razones:

- El RE propone negociar temas en el proceso de negociación intermedia que forman parte de la convención colectiva; por consiguiente, debe ser negociados en el proceso de negociación de la convención colectiva.
- El RE propone, en el último párrafo de esta sección, que "se considerará como cambio en las condiciones de empleo o trabajo, cualquier cambio que a juicio del miembro afecten las condiciones de empleo o las condiciones de trabajo de este"; lo anterior no considera que el cambio tiene que ser más que de poca importancia tal como lo establece el numeral 2 del artículo 102, de la Ley Orgánica.

Sección 11.02 Negociación iniciada por la ACP
La ACP rechaza esta sección por considerar que va en detrimento de la eficiencia operativa, además de atribuirle a la JEL funciones no contenidas en el artículo 113 de la Ley Orgánica.

- En los literales a) y b): la UCOC propone aumentas los términos de notificación por parte de ACP y de respuesta por parte del RE, sobre los cambios propuestos en las condiciones de empleo, de siete (7) a diez (10) días, lo cual le agrega ineficiencia al proceso ya que incrementa el tiempo de implementación del asunto propuesto.
- En el literal c): lo propuesto por la UCOC de que el RE podrá responder con una contrapropuesta, aceptando el cambio o indicando que el cambio no se efectúe en absoluto, puede afectar negativamente el funcionamiento seguro, eficiente y rentable del Canal de Panamá, desconociendo lo mandatado en el artículo 316 de la Constitución y el artículo 4 de la Ley Orgánica de la ACP.
- En el literal g): la propuesta de UCOC asigna una función legal a la JRL que no está contemplada en la Ley Orgánica y es la de ordenar a la ~~APC~~ JRL la entrega de información a través de una decisión sumaria. La Ley Orgánica es clara con relación a las funciones que tiene la JRL y las mismas están contenidas en el artículo 113 de dicha ley.

Sección 11.06 Inicio de la Negociación

- Literal b): La ACP declara no negociable la propuesta de la UCOC debido a que es una transcripción del artículo 65 del Reglamento de Relaciones Laborales. Esta situación colisiona con la facultad de la JD de emitir los reglamentos prevista en la Constitución Política y la Ley Orgánica. La CC no es el documento idóneo para replicar dichas normas, ya que el introducirlas se entiende negociadas y esto no es permisible debido a que la Ley y reglamento le tiene reservada esta actividad legislativa a los entes pertinentes.

Sección 11.07 Procedimiento y Mecanismos de Negociación Basada en Intereses.

- Literales c), d) y e): La ACP declara no negociable estos literales de la propuesta de la UCOC ya son prácticamente una transcripción de los artículos 68, 69 y 70 del Reglamento de Relaciones Laborales. Esta situación colisiona con la facultad de la JD de emitir los reglamentos prevista en el Título XIV de la Constitución Política y la Ley Orgánica. La Convención Colectiva no es el documento idóneo para replicar normas, ya que al introducirlas se entiende negociada y esto no es permisible debido a que la Ley y los reglamentos le tiene reservada esta actividad legislativa a los entes pertinentes. La UCOC también elimina lo indicado en el Artículo 70 del Reglamento de Relaciones Laborales en relación a la evaluación de que el cambio no debe afectar el funcionamiento seguro y eficiente del Canal, desconociendo lo mandatado en el artículo 316 del Título XIV de la Constitución y el artículo 4 de la Ley Orgánica de la ACP. En adición, el Método de Negociación en Base a Intereses ya está desarrollado en la Sección Tercera del Capítulo VI del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP.

Sección 11.01 - Generalidades. Previa referencia a la contrapropuesta de la UCOC y el reemplazo del término "trabajador" por la palabra "miembro", la ACP señaló que la UCOC plantea en el primer párrafo de la Sección 11, previa referencia a la contrapropuesta de la UCOC y el reemplazo del término "trabajador" por la palabra "miembro", la ACP señaló que la UCOC plantea en el primer párrafo de la Sección 11.01 que existe un derecho mutuo para comenzar una negociación intermedia sobre asuntos negociables que no están cubiertos en el convenio colectivo o cuando se den cambios en las condiciones de empleo de los miembros de la unidad negociadora que sean consecuencia de las decisiones de la Administración en el ejercicio de su derecho y que las partes convienen en respetar ese derecho mutuo de iniciar una negociación intermedia, a lo cual la ACP expuso las siguientes observaciones: Que el procedimiento para iniciar una negociación intermedia procede cuando la ACP le ha hecho una notificación al RE sobre algún cambio que conlleve la posibilidad de negociación entre las partes, ya que el efecto del impacto en las condiciones de empleo de los trabajadores es más que de poca importancia, de acuerdo con los temas que se presentan en el artículo 102 de la Ley Orgánica. Una vez recibida la notificación, el RE tiene dos posibilidades que son: aceptar el cambio o solicitar que el tema en cuestión se negocie con la ACP. Si el RE solicita negociar, tiene la obligación de presentar su propuesta de negociación del tema y el mismo será negociado, siempre y cuando, sea un tema negociable en concordancia con lo que establece el artículo 102 de la Ley Orgánica.

La ACP señala que el derecho de iniciar una negociación intermedia no es un derecho mutuo contemplado por el Título XIV de la Constitución Política de

Panamá, la Ley Orgánica o los Reglamentos, razón por la cual se rechaza la redacción propuesta por la UCOC.

En adición, en el mismo primer párrafo, la UCOC contrapropuso la obligación de negociar de acuerdo con lo propuesto en este artículo de la Convención Colectiva y a pesar de que hace referencia a los numerales 1 y 2 del artículo 102 de la Ley Orgánica y al artículo 59 del Reglamento de Relaciones Laborales, la referencia la hace para recalcar el derecho mutuo para comenzar la negociación intermedia y deja por fuera las excepciones aplicables a los asuntos relacionados con la clasificación de puestos y los que se establezcan expresamente en la Ley Orgánica y /o sean consecuencia de esta (f.3,576 dorso).

Señala la ACP que en el segundo párrafo de la Sección 11.01 de la contrapropuesta #2 de la UCOC, se observa que el RE define el término "condiciones de trabajo", como el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el trabajador realiza sus tareas entre las cuales se incluye el salario, las horas de trabajo, la organización de trabajo, el contenido de trabajo y los servicios de bienestar social. Que, la ACP lo declaró no negociable debido a que la definición de "condiciones de trabajo (modo, tiempo y lugar") contrapropuesta por la UCOC riñe con los artículos 2, 89 y 100 de la Ley Orgánica.

Agrega la ACP que en el Artículo 2 de la Ley Orgánica se encuentra la definición de condiciones de empleo, mas no define el término condiciones de trabajo, y no les es permitido a las partes definir términos que no se encuentran definidos en la normativa, aunado a que si estuvieran definidos no resultaría viable incluir la misma en la convención colectiva de acuerdo al fallo de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, de 24 de junio de 2020, el cual indica que no es dable incluir temas en las convenciones colectivas, ya existentes en la normativa de la ACP.

La ACP también rechazó la redacción contrapropuesta en el tercer párrafo de la sección 11.01 de la contrapropuesta #2 de la UCOC, ya que plantea negociar distintos temas en el proceso de negociación intermedia, de los cuales algunos de estos no son negociables, ya que forman parte de los derechos de la Administración contemplados en el artículo 100 de la Ley Orgánica y desarrollados en los numerales 3 y 4 del artículo 10 del Reglamento de Relaciones Laborales (tripulación) y en el numeral 7 del artículo 11 del Reglamento de Relaciones Laborales (capacitación) y por ende son temas no negociables por entrar en conflicto con la normativa antes citada; igualmente presenta temas que deben ser negociados en el proceso de negociación de la convención colectiva o son asuntos que, de acuerdo con el numeral 3, del artículo 102 de la Ley Orgánica, lo que corresponde es que sean negociados en una negociación en base a intereses.

El **sexto párrafo de la Sección 11.01** de la contrapropuesta #2 de la UCOC fue rechazado dado que, a criterio de la ACP, lo contrapropuesto por la UCOC es contrario a lo mandatado en el Artículo 102 de la Ley Orgánica, lo que hace la contrapropuesta de la UCOC un tema no negociable. Agregó que esta determinación, sin fundamento legal alguno, de que es el trabajador quien define si un cambio le afecta o no, implica también alejarse legalmente del principio de "de minimis" "más de un mínimo o de poca importancia", ya que efectivamente, de acuerdo a lo que pretende el RE, la ACP tendría que negociar prácticamente todos los temas, ya que lo propuesto no considera que el cambio tiene que ser de más que de poca importancia tal como lo establece el numeral 2 del artículo 102 de la Ley Orgánica.

Sección 11.02. Negociación Iniciada por la ACP. En esta sección la ACP mencionó el reemplazo del término trabajador por la palabra miembro, lo cual hace no negociable su contrapropuesta para esta sección, ya que entra en conflicto con los derechos del trabajador artículo 95 de la Ley Orgánica.

En los **literales 11.02 (a)** y **11.02 (b)**, manifestó la ACP su rechazo a la contrapropuesta de la UCOC para estos literales, arguyó que lo contrapropuesto por UCOC desconoce el concepto de "más de un mínimo o poca importancia" y aumentan el tiempo de notificación, ya que actualmente se tiene pactado "normalmente siete días". Que lo contrapropuesto contraviene el Artículo 20 del RRL de la ACP. Que la UCOC en la redacción del asunto objeto de estancamiento sustenta que el incremento de la ineficiencia del proceso que la ACP alega que se da al aumentar el tiempo de siete (7) a diez (10) días, la causa la ACP cuando las notificaciones de los cambios se notifican cerca del término que unilateralmente contempla la ACP para implantar el asunto y no en la etapa pre decisional como lo indica el Artículo 103 de la Ley Orgánica de la ACP, de forma tal que de manera conjunta y colaborativamente se pueda evitar situaciones de conflicto. Sobre el particular advirtió la ACP sobre la intención de coadministrar que pretende la UCOC y que se ha manifestado a todo lo largo de su contrapropuesta para la nueva convención colectiva cuando cita como argumento el artículo 103 de la Ley Orgánica de la ACP, para justificar una ineficiencia que no ha logrado sustentar. Respecto a este punto también indicó que el artículo 103 sirve de base para la creación de comités, como ejemplos, el Consejo Obrero Patronal y el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional, en donde los sindicatos en conjunto con la Administración identifican problemas y soluciones que redundan en mejores relaciones laborales. Ese es el espíritu del artículo 103 y no que la Administración le tenga que compartir al RE, en este caso a la UCOC, cualquier cambio o decisión que esta pueda estar considerando sin tomar en cuenta el concepto de "más de un mínimo o poca importancia".

Respecto al **literal 11.02 (c)** la ACP indicó que el RE eliminó la frase "que la negociación deberá iniciar a más tardar catorce (14) días posteriores al recibo de la notificación en la que el RE manifiesta su intención de negociar" e introduce la prerrogativa de que el RE podrá responder con una contrapropuesta, aceptando el cambio o indicando que el cambio no se efectúe en lo absoluto, lo cual puede afectar negativamente el funcionamiento seguro, eficiente y rentable del Canal de Panamá, desconociendo lo mandatado en el Artículo 316 de la Constitución, y en el Artículo 4 de la Ley Orgánica de la ACP. El derecho de administrar el Canal corresponde a la ACP, de acuerdo con el Título Constitucional, por ende, permitir lo propuesto por la UCOC para esta Sección sería compartir el derecho de administrar o coadministrar el Canal, lo que está vedado por el mandato constitucional del Título XIV De la Constitución Política de Panamá - Título XIV sobre el Canal de Panamá, convirtiendo este literal en un tema no negociable.

En el **literal 11.02 (d)** la ACP hizo cita de lo expuesto por el RE en el sentido de que las negociaciones deben concluir en un período no mayor de diez (10) días de ocho (8) horas laborables contados a partir de la fecha en que inicia la negociación; e indicó que actualmente se tiene establecido un período de 35 días calendario contados a partir de que la ACP notifica al RE.

La UCOC también establece que "**Este tiempo será reconocido a los miembros de la unidad negociadora designados para tales negociaciones como tiempo administrativo**". La ACP rechazó este literal porque riñe con el numeral 3, del Subcapítulo 5, Licencias y Permisos del Capítulo 820 del Manual de Personal, donde se regulan los permisos administrativos y donde no se contemplan tiempo administrativo para negociaciones intermedias.

En el **literal 6.03 (a) (6)** del Artículo 6 de la convención colectiva vigente, de la contrapropuesta #2 de la ACP y de la contrapropuesta #2 de la UCOC se establece tiempo de representación para "Participar en las reuniones entre representantes de la ACP y otros representantes del RE, donde se discutan quejas o condiciones de trabajo".

En el **literal 11.02. (e)** la UCOC también contrapropone reducir el tiempo de 14 días del período de negociación a 40 horas, para que las partes, de común acuerdo puedan solicitar a la Junta de Relaciones Laborales que asigne un facilitador que los asista en el proceso de negociación.

También introduce un término de 16 horas contadas a partir de la designación del facilitador, para que inicie la primera sesión de negociación, sin embargo, no queda claro en que preciso momento empieza a contar esas horas. La ACP rechazó la contrapropuesta de la UCOC por considerar que limita a las partes a darse la oportunidad de lograr acuerdos con la asistencia de un facilitador.

En el **literal 11.02. (f)** la UCOC contrapropuso que si una de las partes considera que ha llegado a un estancamiento en la negociación, lo comunicará a la contraparte por escrito y podrá solicitar la intervención de la JRL en un término de siete (7) días; actualmente se tiene pactado cinco (5) días.

Además, contrapropone que, si la ACP no solicita la intervención de la JRL oportunamente, se dé por terminado el proceso de implementación del cambio propuesto en vez de implementar su última mejor oferta como está pactado y que si la ACP solicita la intervención de la JRL oportunamente, que se mantenga un "Status Quo" existente antes de la propuesta del cambio, siempre que no se afecte negativamente el funcionamiento eficiente y seguro del Canal. Que lo anterior propone que la Administración, nuevamente, renuncie a sus derechos y es contrario a lo establecido en el artículo 316 de la Constitución y al artículo 4 de la Ley Orgánica de la ACP.

Para la ACP este tema es no negociable, ya que no es legalmente viable y la ACP no podría suscribir ni negociar un literal en una convención colectiva bajo tales términos.

Para el **literal 11.02. (g)** la UCOC contrapropuso que cuando el Sindicato solicite información directamente relacionada con el cambio propuesto por la ACP, que la información sea proporcionada de forma consistente a la Ley Orgánica, los Reglamentos de la ACP y la Convención Colectiva.

Que en caso de que se haga una solicitud de una decisión sumaria a la JRL, en caso de un desacuerdo sobre la necesidad de dicha información, se extienda el límite de tiempo en dicha negociación por el tiempo que tome la entrega de la información solicitada. La contrapropuesta #2 de UCOC asigna a la JRL la función legal de ordenar a la ACP la entrega de información a través de una decisión sumaria que no está contemplada en la Ley Orgánica para la JRL. La Ley Orgánica es clara con relación a las funciones que tiene la JRL y las mismas están contenidas en el artículo 113 de dicha ley como se indica a continuación, por lo que esta contrapropuesta es contraria a la Ley Orgánica y, por consiguiente, es un tema no negociable.

Como justificación para los cambios propuestos, la UC0C indica que se busca que la ACP, en primer lugar, notifique al RE de los cambios en las condiciones de empleo o trabajo que propone realizar, para que el RE decida si el cambio afecta las condiciones de empleo y trabajo de todos los miembros de la unidad negociadora y no que la ACP decida si el cambio que ella propone hacer afecta las condiciones de empleo y trabajo, como lo ha venido haciendo. En su

planteamiento la UCOC desconoce, una vez más, el concepto ""más de un mínimo o poca importancia", lo cual contraviene los artículos 102 de la Ley Orgánica (previamente transcrito) y 20 del RRL de la ACP.

La ACP es del criterio que las contrapropuestas de la UCOC restringen los derechos de la Administración porque o establece períodos extremadamente breves para el cumplimiento de las obligaciones de la ACP como, por ejemplo, la notificación antes de implementada la decisión de la ACP; o pone condiciones que pudieran dilatar el tiempo en que se puede lograr un acuerdo y, por consiguiente, retardar la implementación; o piden que la ACP renuncie a sus derechos privativos de administración, lo cual no puede hacer, ya que el Artículo 19 del RRL de la ACP establece claramente que los derechos de la Administración son irrenunciables. Por lo anterior, la Contrapropuesta #2 de la UCOC para esta sección se convierte en un tema no negociable.

La **Sección 11.03.**, que trata el tema de **Negociación Iniciada por el Sindicato**, establece el derecho del RE de iniciar la negociación y concede a la ACP un término perentorio para que decida si va a negociar o no, en cuyo caso según señala la ACP, se aplicará el procedimiento establecido en la Sección 11.02. Para la ACP, estos literales de la sección 11.02. no son apegados a la legalidad, ni de la Ley Orgánica ni de los Reglamentos de la ACP; por tanto, la ACP no podría suscribir ni negociar una Sección en una convención colectiva bajo tales términos.

Sección 11.04. Negociabilidad. Para la **Sección 11.04** la ACP indicó que lo propuesto por la UCOC no es correcto, ya que el Artículo 71 del Reglamento de Relaciones Laborales le da la potestad a la ACP de alegar que un tema no es negociable y quien al final determina la negociabilidad de un tema o asunto es la Junta de Relaciones Laborales, siempre que el RE recurra ante la JRL para que esta determine si el tema es o no negociable.

Adicionalmente, el numeral 2 del Artículo 102 de la Ley Orgánica antes citado, excluye de negociación los asuntos que entren en conflicto con dicha Ley y sus reglamentos y, por otro lado, el Artículo 20 del RRL de la ACP señala que "los procedimientos que se utilicen para implementar las decisiones que la administración adopte en el ejercicio de sus derechos, facultades y atribuciones, así como las medidas adecuadas que se apliquen a un trabajador o trabajadores afectados adversamente por tales decisiones podrán ser objeto de negociación, salvo que el efecto en las condiciones de trabajo sea de poca importancia".

Al leer la posición de la UCOC en su sustentación queda claro que lo que contrapropone para esta sección entra en conflicto con la normativa, específicamente el Artículo 71 del Reglamento de Relaciones Laborales, por lo que su contrapropuesta #2 para esta sección es no negociable.

Sección 11.05. Límites de Tiempo y Requisitos de Procedimiento. En la Sección 11.05 la contrapropuesta #2 de la UCOC utiliza el mismo texto de la contrapropuesta #2 de la ACP y la Convención Colectiva y la discrepancia en la numeración se da porque la UCOC incluyó el texto de la Sección 11.02 de la Convención Colectiva en la Sección 11.01 de su contrapropuesta y la ACP siguió la misma numeración de la Convención Colectiva.

Sección 11.06. Inicio de la negociación. Para la ACP la contrapropuesta de la UCOC no es negociable debido a que colisiona con la facultad de la Junta Directiva de emitir los reglamentos prevista en la Constitución Política y la Ley Orgánica de la ACP. Agrega la ACP, entre otras cosas, que la contrapropuesta de UCOC contraviene el fallo de la Sala Tercera de la Corte Suprema de

Justicia, de 24 de junio de 2020, el cual indica que no es dable incluir temas en las Convenciones Colectivas, ya existentes en la normativa de la ACP.

Que, contrario a lo declarado por la UCOC para la Sección 11.06, la contrapropuesta #2 de la ACP es conforme a las disposiciones de la Sección Tercera, Método de Negociación en Base a Intereses, del Capítulo VI del RRL de la ACP, para negociar aquellos asuntos a los que refiere el numeral 3 del artículo 102 de la Ley Orgánica.

Sección 11.07. Procedimiento y Mecanismos de Negociación Basada en Intereses. En la Sección 11.07, la ACP indicó que la UCOC busca introducir en la Convención Colectiva particularidades de la Sección Tercera y Cuarta del RRL y ajusta ciertas cláusulas a su conveniencia, como por ejemplo en el literal (e), la UCOC contrapropone la suspensión de la implementación del cambio cuando una de la partes solicita a la JRL que resuelva el estancamiento, contrario a lo planteado en el artículo 70 del RRL de la ACP, que establece que la suspensión está condicionada a que no se afecte negativamente el funcionamiento eficiente y seguro del Canal.

En el **literal 11.07 (a)** la UCOC contrapropuso establecer términos, lo cual fue rechazado por la ACP.

En el **literal 11.07 (b)** la UCOC reemplazó el término "trabajador" por "miembro", lo cual ha sido declarado no negociable por entrar en conflicto con el artículo 95 de la Ley Orgánica donde se establecen los derechos del trabajador.

Los **literales 11.07 (c), 11.07 (d) y 11.07 (e)** de la contrapropuesta #2, la ACP los declaró no negociables debido a que son prácticamente una transcripción de los artículos 68, 69 y 70 del, Reglamento de Relaciones Laborales, en concordancia con el fallo de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia de 24 de junio de 2020, el cual indica que no es dable incluir temas en las convenciones colectivas, ya existentes en la normativa de la ACP. Además, esta situación colisiona con la facultad de la Junta Directiva de emitir los reglamentos prevista en el Titulo XIV de la Constitución Política y la Ley Orgánica de la ACP. La Convención Colectiva no es el documento idóneo para replicar dichas normas, ya que el introducirlas se entiende negociadas y esto no es permisible debido a que la Ley y los reglamentos le tiene reservada esta actividad legislativa a los entes pertinentes.

Manifiesta la ACP que la UCOC también elimina lo indicado en el Artículo 70 del Reglamento de Relaciones Laborales en relación con la evaluación de que el cambio no debe afectar el funcionamiento seguro y eficiente del Canal, desconociendo lo mandatado en el Artículo 316 del Título XIV de la Constitución y el Artículo 4 de la Ley Orgánica de la ACP. En adición, el Método de Negociación en Base a Intereses ya está desarrollado en la Sección Tercera del Capítulo VI del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP.

11.3. CONCLUSIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

Anota la JRL que, sobre los aspectos de negociabilidad contenidos en el presente artículo, ya se ha pronunciado la JRL en el apartado referente a la cuestión previa de esta Decisión, igual se ha hecho sobre la utilización del término "miembro", razón por la cual se procede con el análisis de las correspondientes secciones de este artículo.

Analizadas las propuestas de las partes, la JRL considera que debe mantenerse el texto de la Convención Colectiva vigente, enfatizando la

importancia del proceso de negociación intermedia y de negociación en base a intereses, y la concordancia que estos procesos deben tener con la Ley Orgánica y los reglamentos pertinentes.

Es importante advertir que, según la Ley, la determinación inicial sobre si un tema es negociable o no corresponde a la ACP, que es quien tiene la facultad de administrar. No obstante, cuando el RE no concuerda con esa posición, debe solicitar a la Junta revisar esa determinación de no negociabilidad manifestada por la ACP, conforme el Artículo 2 de Reglamento de Resolución de Disputas sobre Negociabilidad.

También se destaca que cuando hay cambios de poca importancia en las condiciones de trabajo, se dan las condiciones para que se genere un proceso de negociación, según el artículo 102 de la Ley Orgánica. Por ello, es pertinente que cuando la Administración pueda prever este tipo de cambios que pueden generar una afectación como la indicada, lo pertinente es efectuar las comunicaciones respectivas como una previsión razonable para iniciar el proceso de negociación.

Acotamos para esta sección la importancia de tomar en cuenta los conceptos de condiciones de empleo y condiciones de trabajo, que han sido desarrollados en artículos anteriores, conforme a lo reconocido por esta Junta y por la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia.

Y, en cuanto a la negociación intermedia en base a intereses, debe esta JRL señalar que al resolverse el caso NEG-08/21 que guarda relación con este tema, mediante la Decisión N°26/2022, emitida por la JRL, se declaró que existía el deber de la ACP de negociar para incluir dentro de una convención colectiva un procedimiento para la negociación en base a intereses.

La Sala Tercera de la CSJ revoca la decisión, indicando que la obligación de negociar sujeta al uso de un método de NBI (Negociación Basada en Intereses) se establecerá en los reglamentos y no en la convención colectiva. En ese sentido, es apropiado mantener el texto que contiene la actual Convención Colectiva sobre Negociación Basada en Intereses.

11.4. DECISIÓN U ORDEN DE LA JUNTA.

De conformidad con lo expuesto en nuestras conclusiones la Decisión de la JRL es que las partes adopten la siguiente redacción del **ARTÍCULO 11** para su convenio colectivo:

ARTÍCULO 11
NEGOCIACIÓN

PARTE A- NEGOCIACIÓN INTERMEDIA

SECCIÓN 11.01. DISPOSICIÓN GENERAL. Este procedimiento aplica a las negociaciones sobre los asuntos que afecten las condiciones de empleo de los miembros, excepto aquellos relacionados con la clasificación de puestos y los que se establezcan expresamente en la Ley Orgánica o sean consecuencia de esta; a los procedimientos que se utilicen para implementar las decisiones de la administración de la Autoridad, a los que se refiere el artículo 100 de la Ley Orgánica, así como las medidas adecuadas que se apliquen al miembro afectado adversamente por tales decisiones, a menos que tales decisiones solo tengan efecto de poca importancia en las condiciones de trabajo. Este

procedimiento aplicará a los asuntos no incluidos en la convención colectiva que sean negociables, con excepción de aquellos que hubiesen sido discutidos durante la negociación de la convención pero que no fueron incluidos en su redacción. Este procedimiento no aplica a los asuntos contemplados en el numeral 3 del Artículo 102 de la Ley Orgánica, en cuyo caso se seguirá el método de negociación en base a intereses, establecido en los Artículos 64 al Artículo 70 del Reglamento de Relaciones Laborales.

SECCIÓN 11.02. INICIO DE LA NEGOCIACIÓN INTERMEDIA. De acuerdo con la Ley Orgánica y el Reglamento de Relaciones Laborales, generalmente existe un derecho mutuo para comenzar una negociación intermedia sobre asuntos negociables que no están cubiertos por la convención colectiva vigente. Por consiguiente, las partes convienen en respetar el derecho que cada uno tiene a iniciar una negociación intermedia, en la medida que dicho derecho esté definido en la Ley Orgánica.

Hasta donde la administración esté obligada a negociar propuestas negociables presentadas por el RE en una negociación intermedia, responderá a las propuestas del RE dentro del plazo establecido, ya sea aceptándolas u ofreciendo una contrapropuesta que podrá incluir el rechazo de la propuesta presentada por el RE.

SECCIÓN 11.03. PROCEDIMIENTO PARA LA NEGOCIACIÓN INICIADA POR LA ACP.

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

La solicitud del RE para negociar incluirá sus propuestas de negociación específicas. La propuesta o propuestas deben estar directamente relacionadas con aspectos específicos y negociables de los temas propuestos por la ACP. Cuando no se incluyan las propuestas, el RE proporcionará dichas propuestas tan pronto como le sea práctico, aunque en un plazo no mayor de siete (7) días calendario posteriores a la fecha de su solicitud para negociar.

La negociación iniciará a más tardar catorce (14) días posteriores al recibo de la notificación en la que el RE manifiesta su intención de negociar. En los casos en que el RE solicite información relativa a los aspectos negociables de los cambios propuestos por la administración, la información será suministrada con sujeción a la Ley y a los reglamentos de la ACP. Cualquier límite de tiempo para negociar se suspenderá hasta tanto la información que se pueda suministrar de conformidad con dicha normativa haya sido recibida. En caso de existir un desacuerdo sobre la pertinencia de la información solicitada, cuyo suministro no esté restringido conforme a la Ley y los reglamentos de la ACP, cualquiera de las partes podrá solicitarle a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) una decisión pronta y oportuna que, de ser posible, sea emitida dentro de un término de tres (3) días hábiles, contados a partir de la fecha de la presentación de la solicitud ante la JRL, sobre la pertinencia de la información solicitada.

Las negociaciones sobre estos asuntos deberán concluir en un período no mayor de treinta y cinco (35) días calendario contados a partir de la fecha en la que ACP hace la notificación al RE. Durante los primeros catorce (14) días de este período, las partes, de común acuerdo, podrán solicitar a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) que asigne un facilitador que los asista en el proceso de negociación. De no llegarse a acuerdos dentro de los primeros catorce (14) días, cualquiera de las partes tendrá un término de cinco (5) días calendarios para solicitarle a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) que resuelva el estancamiento.

Presentada la solicitud en tiempo oportuno, la Junta de Relaciones Laborales (JRL) deberá resolver el estancamiento en un término no mayor de quince (15) días calendarios a partir de la fecha en que se recibió la solicitud correspondiente.

De no presentarse la solicitud a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) para su intervención, dentro del término establecido en este artículo, se podrá implementar la última mejor oferta.

En aquellas situaciones en que, el efecto en las condiciones de empleo sea recurrentes y similares, las partes podrán llegar a acuerdos sobre el impacto e implementación. Dichos acuerdos serán aplicados cada vez que se presenten dichas situaciones por el período que las partes acuerden, sin necesidad de notificación.

Cuando quiera que las partes, de común acuerdo y en cualquier momento, dentro del término establecido para la negociación, soliciten por escrito a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) la participación de un facilitador, este deberá estar familiarizado con el régimen laboral especial aplicable a la ACP en base a experiencia o por adiestramiento recibido. La primera sesión de facilitación deberá realizarse dentro de los cinco (5) días calendario posterior a la designación del facilitador. El ciclo completo de sesiones de facilitación tendrá una duración máxima de dos (2) días calendario.

La última mejor oferta que hubiese sido presentada podrá ser implementada por la ACP si después del término de treinta y cinco (35) días calendario señalado en el literal (d) de esta misma sección no se ha llegado a un acuerdo. La implementación del cambio solo podrá ser revertida por decisión de la ACP, o por determinación en firme de la JRL o de la Corte Suprema de Justicia según corresponda.

La ACP podrá ejecutar el cambio propuesto, sin notificación adicional al RE, si el RE no responde por escrito dentro del plazo concedido en este artículo si la respuesta del RE no incluye la solicitud para negociar o si no se presenta una propuesta de negociación dentro del término establecido en el literal (b) de esta sección.

SECCIÓN 11.04. <u>NEGOCIACIÓN INICIADA POR EL RE</u>. Hasta donde la administración esté obligada por Ley a negociar propuestas intermedias negociables presentadas por el RE, ésta contestará a la propuesta o propuestas del RE en un plazo de catorce (14) días calendario posteriores al recibo, ya sea aceptando la propuesta o propuestas, o presentando una contrapropuesta, la cual puede incluir el rechazo de la propuesta del RE. Si la administración presenta una contrapropuesta, se reunirá y negociará, conforme a lo que estipula la ley pertinente. Las partes acuerdan en comenzar a negociar tan pronto como les sea práctico, pero en un plazo no mayor de catorce

(14) días calendario después de la fecha de la solicitud del RE para negociar.

SECCIÓN 11.05. NEGOCIABILIDAD.

La ACP se reserva el derecho a declarar no negociable cualquier propuesta o contrapropuesta del RE, y negarse a negociar al respecto. El RE podrá presentar oportunamente a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) una disputa sobre la negociabilidad de un tema.

SECCIÓN 11.06. LÍMITES DE TIEMPO Y REQUISITOS DE PROCEDIMIENTO.

Los términos estipulados en este artículo podrán ser prorrogados por mutuo consentimiento en caso de que exista una posibilidad de llegar a un acuerdo sobre los asuntos planteados.

PARTE B – NEGOCIACIÓN EN BASE A INTERESES

SECCIÓN 11.07. INICIO DE LA NEGOCIACIÓN.

(a) Este procedimiento se fundamenta en el Numeral 3 del Artículo 102 de la Ley Orgánica.

(b) Las partes se obligan al cumplimiento de 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 catorce (14) días hábiles 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.

12. ARTÍCULO 12. SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.

Este artículo contiene, entre otros aspectos, las siguientes regulaciones convencionales: generalidades, responsabilidad de la ACP, responsabilidad y derecho del miembro, política, transporte y equipo flotante para los miembros, condiciones de trabajo inseguras o insalubres, equipo de protección, alegatos relacionados con represalias. persecuciones o sanciones a causa de actividades, informes, exámenes físicos, adiestramiento, información sobre seguridad y salud, comité de seguridad, espacios confinados y condiciones en los equipos flotantes.

La última mejor oferta de la UCOC es como sigue:

"ARTÍCULO 12

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

SECCIÓN 12.01 GENERALIDADES

El Programa de Seguridad y Salud Ocupacional de la ACP se fundamenta en lo establecido en el Reglamento de Control de Riesgos y

Salud Ocupacional, el Manual de Seguridad y Salud Ocupacional de la ACP (Revisión, enero 2000) y las regulaciones aplicables de OSHA ANSI, STCW, SOLAS y la Constitución Política de Panamá.

La Salud Ocupacional tiene como finalidad promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los miembros en todas las profesiones; evitar el desmejoramiento de la salud, causada por las condiciones de trabajo, protegerlos en sus ocupaciones de los riesgos resultantes de los agentes nocivos; ubicar y mantener a los miembros de manera adecuada a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.

SECCIÓN 12.02 RESPONSABILIDAD DE LA ACP

a. La ACP, tal y como lo especifica este Artículo proporcionará los servicios y facilidades adecuadas para proteger la salud y seguridad de los miembros cubiertos por este convenio colectivo.

b. Proporcionará oportunamente a los miembros los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales cumplirán con todas las normas de seguridad y los repondrá tan pronto como dejen de ser eficientes.

c. Proporcionará dos (2) casilleros seguros para guardar los equipos del miembro que deban necesariamente permanecer en el lugar donde este preste servicio.

d. Fijará tableros informativos para los miembros de la Unidad Negociadora en las estaciones de reporte y en los equipos donde estos presten servicio.

e. La ACP, tal y como lo especifica el artículo 19 de este convenio colectivo, garantizará rotaciones de trabajo, horarios y períodos de descanso cónsonos con las estipulaciones de los reglamentos de salud ocupacional pertinentes, al igual que las regulaciones internacionales y nacionales aplicables contenidos en convenios y acuerdos nacionales e internacionales en temas de salud seguridad ocupacional tales como OSHA, ANSI, STCW, SOLAS y la Constitución Política de Panamá dirigidas hacia la mitigación de la fatiga y del tiempo de exposición al trabajo.

f. Las partes convienen que la administración garantizará a los miembros de nuestra unidad negociadora suministrar agua potable embotellada, las cuales deberán cumplir y pasar todas las pruebas de higiene sanitario y laboratorios que garanticen su potabilidad y pureza.

SECCIÓN 12.03 RESPONSABILIDAD Y DERECHO DEL MIEMBRO.

a. La responsabilidad y el derecho del miembro por la seguridad y salud en el lugar de trabajo se estipula en el Manual de Seguridad y Salud Ocupacional de la ACP (revisión 2000) e incluye, pero no se limita a, el uso correcto de equipo de seguridad, tal y como ha sido instruido, el desempeño cuidadoso y seguro de las funciones del puesto, la observancia de las normas y Reglamentos de seguridad y salud, y el reporte de cualquiera condición insegura o no saludable que observe.

b. Las partes se suscriben al principio de "cumpla con la asignación de trabajo ahora y quéjese después" (*obey now, grieve later*). Este principio

exige que los miembros cumplan las asignaciones de trabajo, siempre que estas asignaciones no sean ilegales, pongan en peligro la seguridad de las personas o bienes de la ACP, promuevan una conducta ilícita, o sean contrarias a lo establecido en los reglamentos o esta Convención.

SECCIÓN 12.04 POLÍTICA.

a. La ACP y el RE convienen en promover activamente un ambiente de trabajo seguro y saludable, ya que las cuestiones de salud y seguridad tienen gran influencia sobre la productividad y eficiencia de la ACP, al igual que sobre el bienestar general de los trabajadores.

b. La ACP implementará el Reglamento y Normas de Control de Riesgos y Salud Ocupacional de forma efectiva.

c. La ACP y el SINDICATO reconocen que los miembros son responsables de cumplir las normas de seguridad y convienen en exhortar a los miembros a que practiquen hábitos seguros en el trabajo. Los miembros podrán posponer un trabajo en un área de trabajo Insegura.

SECCIÓN 12.05 TRANSPORTE Y EQUIPO FLOTANTE PARA LOS MIEMBROS.

La ACP operará de forma segura los vehículos a motor y las lanchas utilizadas para transportar a los miembros en condiciones adecuadas de limpieza, de comodidad, de mitigación de ruido, fugas de vapores o humo y mecánicamente seguras.

La operación de las lanchas y equipo flotante deben cumplir con las normas de seguridad descritos en la Sección IV del Manual de Seguridad de la División de Recursos de Tránsito, Seguridad Marítima de la ACP y todos los Reglamentos del Canal de Panamá y demás normas de seguridad aplicables existentes en todos los Reglamentos y Manuales vigentes a la fecha de entrada en vigencia de este convenio colectivo.

A. TRANSPORTE ACUÁTICO:

1. La ACP se asegurará que las lanchas o equipos flotantes que se utilizan para transportar a los miembros sean seguras y estén limpias. La ACP deberá mantener las lanchas, muelles de lanchas, otras áreas de abordaje, estaciones de reporte y espera, que estén bajo su control en condiciones seguras y limpias. En los lugares que estén fuera de su control, la ACP deberá instar a los propietarios responsables que hagan lo mismo para proteger la seguridad de los miembros. La ACP deberá colocar y mantener a bordo de las lanchas cierta cantidad de agua fría potable, vasos y toallas de papel consonó [sic] con la cantidad mínima de personas o pasajeros permitidos a bordo.

2. Todas las lanchas o equipo flotante que se utilicen para el propósito de transportar miembros estarán equipadas con un dispositivo de rescate aprobado para "Hombre al Agua" y garantizará que la tripulación asignada a lancha esté debidamente capacitada y pueda hacerlo funcionar eficazmente.

3. Las lanchas o equipos flotantes que se utilizan para el propósito de transportar miembros hacia y desde los equipos flotantes deberán ser

del diseño, tamaño, construcción, especificaciones, y apropiadas para el uso que se les va a dar.

4. En caso de que la ACP decida reemplazar o comprar lanchas o equipos flotantes, las partes convienen que las personas asignadas por el SINDICATO participarán en el desarrollo de las especificaciones del diseño de las lanchas y/o equipos flotantes que se van a utilizar para el transporte de los miembros.

5. La administración tendrá que asegurarse que las lanchas que se utilizan para transportar a los miembros de la unidad negociadora cumplan con la Norma de Seguridad Marítima NSM-2600SEG-310 (Revisión 30-mar-2012). Ningún miembro podrá ser obligado a utilizar una lancha o equipo flotante que presente una deficiencia grave, entendiéndose por "deficiencia grave" aquella deficiencia que por su naturaleza pueda llevar al equipo flotante a ser detenido en su operación (fuera de servicio), deficiencia que lesione directamente la navegabilidad, según los Convenios Internacionales (SOLAS 74, MARPOL 73/78, LL 66, ITC 69) o ponga en alto riesgo la seguridad de las personas, el equipo y el medio ambiente, tales como pero no se limitan a lo siguiente:

a. Chalecos salvavidas inaccesibles;
b. Falta de bicheros o bichero deteriorado;
c. Ancla inoperante o inexistente;
d. Extintores portátiles sin sello (CO2), inaccesibles, o descargados,
e. Bomba de sentina inoperante o inexistente;
f. Aparato de gobierno principal o tacómetros inoperantes;
g. Limpia parabrisas inoperante o defectuoso, etc.

6. Las partes convienen en establecer una Junta de Revisión compuesta de dos (2) representantes del Empleador y dos (2) miembros designados por el Sindicato. La Junta de Revisión tendrá las siguientes funciones:

a. Proveer recomendaciones sobre:

i. Adiestramiento correctivo para miembros de nuestra unidad negociadora.
ii. Cursos, entrenamiento y certificación de los miembros de nuestra unidad negociadora.
iii. Procedimientos que serán utilizados por los miembros de nuestra unidad negociadora para completar ciertas tareas.
iv. Número mínimo de miembros de la unidad negociadora (según y como lo define la Resolución No. 45 de 5 de marzo de 2009 y Resolución No.19/2012 del 13 de enero de 2012) requeridos para las diferentes tareas.
v. Procedimientos que serán utilizados por los miembros de la unidad negociadora para completar todas sus tareas en las diferentes áreas.
vi. Especificaciones del diseño de las lanchas y/o equipos flotantes que se van a utilizar para el transporte y ejecución de las funciones de los miembros de la unidad negociadora.

b. Las decisiones de la Junta de Revisión serán tomadas por mayoría de votos y serán presentadas por escrito. Las

recomendaciones de la Junta de Revisión serán consideradas debidamente por el Empleador. Cuando la Junta de Revisión actúe de conformidad con lo dispuesto en el punto 6 de este artículo, la Junta de Revisión no mantendrá "record" escrito de sus deliberaciones y sus decisiones serán finales e inapelables, y no ofrecerán ningún argumento ni explicación que apoye sus conclusiones.

B. TRANSPORTE TERRESTRE:

El empleador proveerá a los miembros de la unidad negociadora transporte desde sus estaciones de reporte a sus estaciones de trabajo y viceversa, dentro y fuera de los diferentes distritos, tanto terrestre, acuático y aéreo.

Queda establecido que este transporte se proveerá para todos los turnos y variantes de horario en las que se encuentren los miembros de la unidad negociadora laborando. Este transporte estará disponible inmediatamente para que, una vez relevado el miembro de la unidad negociadora, el mismo pueda retornar inmediatamente a su estación de reporte inicial.

Se le reconocerá a los miembros de la unidad negociadora un tiempo prudencial para desplazarse de su estación de reporte a los muelles, el cual dependerá de las necesidades administrativas que deban ser efectuadas por el miembro de la unidad negociadora.

a. Requisitos para el transporte terrestre:

1. Todos los vehículos deberán ser conducidos por un conductor con la debida licencia y adiestramiento. La ACP se asegurará de que los vehículos cumplan con todas las regulaciones internas de la ACP y las que exijan la Autoridad de Tránsito y Transporte Terrestre de la República de Panamá. La ACP mantendrá todos los vehículos asignados al transporte de los miembros con acondicionadores de aire, en buenas condiciones de operación y éstos estarán equipados con equipo móvil de comunicación de dos vías. La ACP proporcionará transporte seguro, con conductores a quienes se les ha permitido que tomen el descanso adecuado entre sus turnos de trabajo. La operación de los vehículos motorizados oficiales debe cumplir con los requisitos y responsabilidades descritos en la Sección 3 del Manual de Seguridad y Salud Ocupacional de la ACP.

2. Los vehículos que se utilizan para transportar exclusivamente a cada tripulación en la actualidad se describen a continuación: tipo Van de 8 pasajeros y equipados con butacas individuales, apoya cabezas, aire acondicionado, sistema de contención de bolsas de aire, sistema de frenos contra patinazos (ABS), llantas radiales, vidrios ahumados de fábrica y cinturones de seguridad de tres anclajes frontales y traseros. También se podrán utilizar transporte tipos mini Van de hasta 7 pasajeros y SUV que cumplan con las disposiciones anteriores.

La ACP mantendrá la calidad del transporte, asegurándose que sea tan seguro y tan cómodos como lo son en la actualidad.

3. La ACP deberá mantener todos los vehículos asignados al transporte de los miembros en condiciones mecánicas seguras y

vehículos limpios. Los vehículos deberán ser reemplazados a intervalos existentes normalmente tres años o 145,000 Km.

4. En circunstancias críticas, la ACP podrá utilizar temporalmente un transporte alterno para cumplir su misión. Cuando la ACP decida cambiar tipo de vehículos utilizados para transportar a los miembros, los mismos mantendrán, como mínimo, los niveles de seguridad y comodidad que tienen los actuales, en cuyo caso las partes se reunirán para discutir los cambios correspondientes que sean aceptables a ambas partes y así intentar evitar una negociación intermedia. Si las condiciones de transporte no cumplen con lo arriba acordado, el trabajador tendrá todo el derecho de exigir otro medio de transporte.

b. Gastos de Viaje:

Los miembros de la unidad negociadora a los cuales se les asigne temporalmente una estación de reporte diferente a su lugar de residencia permanente registrado, tendrán derecho al pago de viáticos para su subsistencia y otros gastos autorizados en el que incurra el trabajador de la unidad negociadora como resultado del viaje. Si la asignación es por cinco (5) días laborables o más, la ACP anticipará el pago del viatico total para cubrir sus gastos de viaje y/o estadía.

c. Paradas de trayecto:

De surgir necesidades fisiológicas, médicas o cualquier situación que deba ser atendida inmediatamente durante un viaje en cualquier medio de transporte terrestre suministrado por la ACP, el miembro indicará al conductor del vehículo que realice la parada de trayecto en un lugar que el miembro decida según la necesidad.

C. EQUIPO FLOTANTE:

1. La administración tendrá que asegurarse que los equipos flotantes que se utilizan para llevar a cabo las funciones de los miembros sean seguros, estén limpios y en buen estado mecánico, y que cumplen con todos [sic] las leyes y reglamentos de seguridad de la República de Panamá aplicables, la Ley, los Reglamentos, este convenio colectivo y otras regulaciones aplicables tales como OSHA, ANSI, STCW, SOLAS, MARPOL. La administración tendrá que mantener los equipos flotantes, muelles de equipos flotantes, otras áreas de embarque, Estaciones de Reporte y espera que estén bajo su control en condiciones seguras y limpias.

2. Todos los equipos flotantes que se utilicen para ejercer sus funciones estarán equipadas [sic] con un dispositivo de rescate aprobado para "Hombre al Agua" y garantizará que la tripulación asignada al equipo flotante esté debidamente capacitada y pueda hacerlo funcionar eficazmente.

3. Los equipos flotantes que se utilicen los miembros para ejercer sus funciones deberán ser del diseño, tamaño, construcción, especificaciones, y apropiadas para el uso que se les va a dar.

4. En caso de que la ACP decida reemplazar o comprar equipos flotantes, las partes convienen que las personas asignadas por el RE participarán en el desarrollo de las especificaciones del diseño de los

equipos flotantes que se van a utilizar para el ejercicio de las funciones de los miembros.

5. La administración garantizará que los equipos flotantes utilizados para el ejercicio de las funciones de los miembros de la unidad negociadora cumplan con la Norma de Seguridad Marítima NSM 2600SEG-310 (Revisión 30-mar-2012). Ningún miembro podrá ser obligado a utilizar, operar o maniobrar un equipo flotante que presente una deficiencia, entendiéndose por "deficiencia" aquella que por su naturaleza pueda llevar al equipo flotante a ser detenido en su operación (fuera de servicio), deficiencia que lesione directamente la navegabilidad, según los Convenios Internacionales (SOLAS 74, MARPOL 73/78, LL 66, ITC 69) o ponga en alto riesgo la seguridad de las personas, el equipo y el medio ambiente, tales como pero no se limitan a:

a. Chalecos salvavidas inaccesibles;
b. Falta de bicheros o bichero deteriorado;
c. Ancla inoperante o inexistente
d. Extintores portátiles sin sello (CO2), inaccesibles o descargados, sistema de extinción de incendio fijo o deficiente;
e. Bomba de sentina inoperante o inexistente,
f. Aparato de gobierno principal o tacómetros inoperantes; o
g. Fallas en los Motores principales y/o generadores;
h. Limpia parabrisas inoperante o defectuoso, etc.

SECCIÓN 12.06 CONDICIONES DE TRABAJO INSEGURAS O INSALUBRES.

a. Un miembro que alegue que existe una condición que no es segura o insalubre deberá primero reportarlo a su supervisor inmediato o alguna autoridad de la unidad de la ACP para la cual trabaja. Si el problema no es resuelto de forma satisfactoria o según lo estipulado en la Lista de Deficiencias Mayores y Menores de los Equipos Flotantes, el miembro podrá reportar la condición a las siguientes personas:

1. Al especialista de Salud y Seguridad Ocupacional.
2. Al higienista industrial.
3. Al Gerente de la División de Seguridad o a los inspectores de equipos flotantes.
4. Al Gerente de la División de Salud Ocupacional.
5. A la persona encargada de la sección de Seguridad y Salud.

b. Los reportes al supervisor pueden ser por escrito, por teléfono, fax, vía electrónica o en persona. Estos contendrán suficientes detalles para presentar una clara exposición de las razones para el reporte. El Formulario 2526, "Queja del Trabajador con Respecto a Condiciones que No son Seguras o Salubres", es un reporte escrito que se podrá presentar a la División de Seguridad cuando se haya agotado la Instancia de reporte al supervisor. Los reportes de condiciones que no son seguras o salubres serán manejados de conformidad con el Reglamento de Control de Riesgos y Salud Ocupacional y el Manual de Seguridad y Salud Ocupacional de la ACP. Se entiende que los Formularios 2526 sometidos de forma anónima, deberán ser procesados de forma inmediata y se entiende que no eliminan el requisito de informarle a su supervisor inmediato.

c. Cuando no exista suficiente tiempo para buscar un remedio de los establecidos en los literales (a) y (b) de esta Sección, los miembros que no estén de acuerdo con las condiciones de seguridad, o salubridad de las tareas, asignaciones y órdenes de trabajo, podrán llevar a cabo las siguientes acciones:

1. Cuando la orden de un supervisor ponga en peligro la seguridad del miembro o del equipo propiedad de la ACP, el miembro podrá negarse a realizar dicha orden dando una explicación del porqué de su decisión. Si el supervisor insiste en que se cumpla la orden que ponga en peligro la vida humana, el medio ambiente, la seguridad del equipo y/o instalaciones de la ACP o de terceros, el miembro podrá solicitar la orden por escrito o cualquier otro medio que genere testigos de la decisión tomada por el supervisor.

2. Cuando la integridad moral, psicológica o legal de un miembro tienda a ser comprometida por una orden directa o indirecta, el miembro podrá negarse a cumplir dicha orden, después de una explicación al supervisor del porqué de su decisión.

3. Ningún miembro será acosado, instigado, coaccionado, hostigado, amenazado o motivado a cumplir una orden, instrucción, directriz, instructivo, guías, procedimiento operativo u orden administrativa que atente o ponga en peligro la vida humana, el medio ambiente, la seguridad del equipo y/o instalaciones de la ACP o de terceros.

SECCIÓN 12.07 EQUIPO DE PROTECCIÓN.

La ACP proporcionará los siguientes equipos de protección a los miembros que laboren regularmente en equipos flotantes de la ACP.

a. Calzado de Seguridad: A Cada miembro dentro de la unidad negociadora se le proporcionará 2 pares de zapatos de seguridad. La ACP se asegurará que cada miembro tenga dos pares de botas en buenas condiciones, en todo momento. Este calzado deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos por la División de Seguridad. 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 la División de Seguridad. Esto aplica a miembros 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. EI SINDICATO podrá recomendar a los funcionarios correspondientes de la ACP la adquisición de nuevos equipos y calzado de protección personal.

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

c. La ACP proporcionará equipo de flotación personal PFD a los Capitanes de acuerdo a los estándares establecidos por la unidad de seguridad marítima de la ACP.

SECCIÓN 12.08 ALEGATOS RELACIONADOS CON REPRESALIAS, PERSECUCIONES O SANCIONES A CAUSA DE ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA SEGURIDAD Y LA SALUD.

Los miembros que sientan que han sido discriminados, disciplinados, hostigados o afectados negativamente por su participación en los programas a que se refiere el Artículo 3 del Reglamento de Control de Riesgos y Salud Ocupacional, o por denuncias de las condiciones o prácticas de trabajo inseguras o insalubres, o deficiencias en estos programas, podrán presentar una queja de seguridad por escrito ante la persona encargada de Seguridad y Salud, tal y como se describe a continuación:

a. La queja que habla esta Sección debe presentarse por escrito, dentro de un periodo de quince (15) días calendario a partir de la fecha en que aconteció el acto o evento en cuestión que el miembro considere que ha sido afectado, o dentro de los quince (15) días calendario a partir de la fecha en que el miembro se percató del acto o evento. En caso de una práctica o condición persistente, el miembro podrá presentar la queja de seguridad en cualquier momento.

La queja de seguridad debe incluir, como mínimo, la siguiente información: la(s) acción(es) que el miembro considera que lo ha afectado negativamente, la actividad o actividades relacionadas con la seguridad o con la salud que el miembro considere que lo afectó, las fechas de la actividad relacionada con la salud del miembro y la supuesta represalia, persecución o sanción, cualquiera prueba para apoyar su causa, los nombres de testigos de la(s) represalia(s), si los hubiere, y el nombre del representante del miembro, en caso de no ser el miembro mismo.

b. La ACP se asegurará de investigar, de manera oportuna e integral, estos alegatos por parte de la persona o personas indicadas. El (Los) investigador(es) prepararán un informe escrito de los resultados de la investigación y lo enviarán a la persona encargada de Seguridad y Salud.

c. La ACP revisará el informe de la investigación y adoptará la acción adecuada, según sea necesario. Tan pronto como sea factible, se brindará al afectado un informe escrito de los resultados de la investigación, de la decisión final y de cualquiera acción correctiva pertinente a ser tomada con relación al resultado de la investigación sobre la represalia. La persona encargada de Seguridad y Salud brindará copias de los resultados de la investigación sobre la represalia, persecución o sanción al Comité para Control de Riesgos y Salud Ocupacional.

SECCIÓN 12.09 INFORME.

La ACP, a solicitud del SINDICATO, proporcionará una lista de la asistencia a la Prueba de Actitud Acuática, Respiración Cardiopulmonar, Primeros Auxilios, Lucha contra Incendios y Exámenes Físicos, y las fechas en que la realizaron los miembros de la unidad negociadora.

SECCIÓN 12.10 EXÁMENES FISICOS

Los exámenes físicos que requiera la ACP a los miembros de la unidad negociadora serán hechos en las instalaciones operadas por la División de Salud Ocupacional. Tal y como sea necesario, durante el examen se podrán hacer referencias a instituciones públicas y privadas, para consultas/ evaluaciones de especialistas, laboratorios, servicios de Rayos X, y para cualquier otro servicio requerido por el médico que hace el examen para determinar la condición médica del miembro y su capacidad para trabajar.

Los exámenes físicos que requiera la ACP se realizarán en tiempo administrativo y no representarán costo alguno para el miembro de la unidad negociadora.

SECCIÓN 12.11 ADIESTRAMIENTO

Se brindará preparación, adiestramiento y actualización sobre Seguridad y Salud Ocupacional a todos los miembros de la unidad negociadora. Estos adiestramientos incluirán seminarios, cursos, lecturas y otras capacitaciones que se brinden a nivel nacional o internacional relacionadas a temas de seguridad, salud ocupacional, higiene industrial y control de riesgos.

Dicho adiestramiento estará relacionado con el trabajo que el miembro lleva a cabo y de acuerdo con la identificación de los peligros a los que se encuentran expuestos, el nivel de autoridad y responsabilidades. El adiestramiento debe cumplir con los requisitos y el contenido descrito en cada una de las normas de Control de Riesgos y Salud Ocupacional.

SECCIÓN 12.12 INFORMACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y SALUD.

La ACP promoverá la concienciación de los miembros de la unidad negociadora respecto a la Seguridad y Salud Ocupacional mediante letreros, afiches, reuniones periódicas, boletines de noticias de la ACP, correo electrónico, artículos de promoción, programas de incentivos, publicación de artículos en El Faro, confección e impresión de Reglamentos e instrucciones, además de otros medios.

SECCIÓN 12.13 COMITÉ DE SEGURIDAD.

EL SINDICATO a través de su representante, formará parte del Comité para Control de Riesgos y Salud Ocupacional según lo estipulado en el Capítulo VI del Reglamento de Control de Riesgos y Salud Ocupacional.

EL RE tendrá derecho a tener un representante presente en las reuniones de los comités de seguridad establecidos por los Manuales de Seguridad de las respectivas Divisiones.

SECCIÓN 12.14 ESPACIOS CONFINADOS.

Las normas y procedimientos para la entrada y salida a espacios confinados en los equipos flotantes se regirán de acuerdo con lo establecido actualmente en el Manual de Prácticas Seguras en Espacios Confinados de la ACP y de acuerdo a las regulaciones aplicables tales como OSHA, ANSI y OIT.

SECCIÓN 12.15 CONDICIONES EN LOS EQUIPOS FLOTANTES.

a. Las instalaciones en los equipos flotantes deben contar con condiciones adecuadas, por consiguiente, se debe mantener en buena condición los sistemas, tales como aires acondicionados, ventilación, eléctricos, agua potable, teléfono y sanitario.

Los remolcadores y equipos flotantes adquiridos y tripulados por miembros de esta Unidad Negociadora deben estar en condiciones de navegabilidad, además deberán contar con agua caliente, baños y todas las facilidades con las que cuentan los remolcadores y equipos flotantes de última generación.

b. Ningún miembro será obligado a abordar un equipo flotante que él considere que no cuenta con las condiciones seguras de abordaje.

SECCIÓN 12.16 PRUEBAS Y ADIESTRAMIENTOS.

a. La capacitación y el desarrollo de los miembros deben ser continuos y permanentes, tal como se describe en el Artículo 87 del Reglamento de Administración de Personal, y en el Artículo 18 del Reglamento de Control de Riesgos y Salud Ocupacional (Acuerdo No.12 de 3 de junio 1999).

b. Se entiende que la mención de estas normas no constituye un acuerdo contractual entre las partes, sino que es una guía o referencia de algunas normas que son aplicables a los miembros de la unidad negociadora.

El RE reconoce que les corresponde a los Gerentes de la ACP la coordinación y programación de las capacitaciones y pruebas descritas en las normas vigentes sobre la base de criterios y excepciones establecidas, en coordinación con la División de Seguridad y Salud Ocupacional.

1. Norma para la Protección Respiratoria:
   i. Adiestramiento de los usuarios.
   ii. Adiestramientos para supervisores.
   ii. Pruebas de espirómetro.
   iv. Prueba cuantitativa del sellado.

2. Norma para la Conservación de la Audición:
   i. Prueba audiometría.
   ii. Adiestramiento.

3. Norma para cambiar, cargar y almacenar baterías.

4. Norma de Seguridad de trabajos cerca o sobre el agua:
   i. Capacitación y pruebas de natación.

5. Norma de Información Sobre Materiales Peligrosos:
   i. Adiestramiento sobre materiales peligrosos en su lugar de trabajo o al asignárseles un trabajo o tarea por primera vez relacionado con estos, para la cual tengan que trabajar con materiales peligrosos, y cada vez que se introduzca un material peligroso en su lugar de trabajo.

6. Respiración cardio-pulmonar.

7. Primeros Auxilios.

8. Lucha contra incendio.

9. Gases Comprimidos, Líquidos Inflamables y Solventes, trabajo en espacios confinados.

10. Prevención de incendios.

11. Curso de Gestión de Riesgo de Incendios por Derrames de Gas Natural Licuado.

12. Otros no incluidos en esta lista.

12.1. POSICIÓN DE LA UCOC.

Señaló la UCOC, que la motivación de este artículo es garantizar la seguridad de las operaciones en el Canal de Panamá al igual que la de los miembros de la unidad negociadora, ofreciendo los estándares que la normativa del sector marítimo ha establecido para cumplir con el cometido. La UCOC aspira a mantener su redacción en las siguientes secciones del artículo 12: 12.06, 12.07, 12.09, 12.10, 12.11, 12.12, 12.13, 12.15, 12.16; y presenta modificaciones en la redacción de las siguientes secciones del artículo 12: 12.01, 12.02, 12.03, 12.04, 12.05, 12.08 12.14.

Respecto a las secciones que conforman este artículo explicó lo siguiente:

Sección 12.01. Generalidades. La posición de la UCOC es que el Programa de Seguridad y Salud Ocupacional debe fundamentarse en los estándares establecidos en normas internacionales con el objetivo de garantizar la efectiva protección de la vida y de la integridad física y mental del personal de la ACP, así como la protección de los equipos, instalaciones y usuarios del Canal (f. 1,293)

Sección 12.02. Responsabilidad de la ACP. La posición de la UCOC es que la ACP deberá mantener instalaciones adecuadas que brinden protección contra riesgos a la integridad física y de la salud de los miembros de la unidad negociadora, incluyendo servicios e instalaciones para la atención inmediata en caso de ocurrir incidentes o accidentes que afecten o puedan afectar la integridad física y la salud de los miembros de la unidad negociadora, mantener áreas de reporte y de espera adecuadas y protegidas contra las inclemencias del tiempo, en buenas condiciones de higiene y salubridad.

En el **acápite b.** de esta **Sección 12.02**, la posición de UCOC es que la ACP deberá proveer y reemplazar, cuando así lo requiera, todos los equipos, equipos en general, instrumentos, herramientas incluidos equipos de seguridad personal, necesarios para llevar a cabo los trabajos y funciones realizadas por los miembros, cumpliendo con los estándares internacionales de calidad y protección contra riesgos a la integridad física y de la salud de los miembros de la unidad negociadora (f.1,294).

En el **acápite c.** de la **Sección 12.02**, la posición de la UCOC es que la ACP deberá proveer al menos dos casilleros seguros, accesibles y con el suficiente espacio, en los lugares donde laboran los miembros de la unidad negociadora, con la finalidad de que estos puedan guardar, mantener y tener acceso inmediato a los equipos e instrumentos necesarios para protección contra riesgos a su integridad física o de su salud.

En el **acápite d.** de la **Sección 12.02**, la posición de UCOC es que la ACP deberá fijar tableros informativos en las estaciones de reporte y en los equipos donde éstos presten servicio para mantener a los miembros informados sobre las medidas de seguridad o de situaciones o circunstancias que pongan o puedan poner en riesgo su integridad física o salud.

En el **acápite e** de la **Sección 12.02**, el RE señaló que su posición es que debido al riesgo que implica la falta de descanso adecuado, la cantidad de días consecutivos que laboran los miembros de la unidad negociadora y las extensas horas de trabajo que con frecuencia se dan a consecuencia del servicio que deben prestar los remolcadores, se hace necesario que se garantice en las rotaciones de trabajo, horarios y periodos de descanso cónsonos con las normas y tratados nacionales e internacionales, dirigidas hacia la mitigación de la fatiga y del tiempo de exposición al trabajo en aras de evitar exponer a riesgos innecesarios la integridad física y salud de los miembros , al igual que disminuir el riesgo de daños a la propiedad de la ACP y sus clientes. (f.1,295)

Para el **acápite f.** de la **Sección 12.02**, la posición del RE es que debido a que en las instalaciones y equipos flotantes donde laboran los miembros de la unidad negociadora no se garantiza la pureza y potabilidad del suministro de agua para consumo humano, la ACP deberá proveer de este vital líquido a los miembros de la unidad negociadora, práctica que se lleva a cabo actualmente en el campo, pero no está estipulada, ni regulada, siendo la intención de la UCOC establecer el compromiso por parte de la ACP de manera formal en la convención colectiva.

Sección 12.03. Responsabilidad y Derecho del Miembro. En esta Sección la posición del sindicato es que al miembro de la unidad negociadora se le debe garantizar el adiestramiento en el uso adecuado del equipo e instrumentos, así como las normas, prácticas y procedimientos para la prevención de incidentes o accidentes que pongan en riesgo su integridad física y/o de su salud o la del resto del personal, así como las normas, prácticas y procedimientos para la prevención de incidentes o accidentes que pongan en riesgo al equipo, instalación, al usuario o a la operación del Canal.

Por otro lado, es la posición de la UCOC que debido a que los miembros de la unidad negociadora se exponen a acciones penales, cualquier asignación del miembro u orden de hacer, no podrán poner en peligro la seguridad de las personas o bienes de la ACP, de los usuarios, ni ser ilegales, ni que promuevan una conducta ilícita, o que sean contrarias a la Constitución, o la ley, o los reglamentos o a esta convención colectiva.

Sección 12.04. Política. La posición del RE es que la salud y seguridad en las áreas de trabajo es una cuestión cuya responsabilidad debe ser compartida por las partes y, por lo tanto, ambas, de manera conjunta y proactiva, deben obligarse a la implementación y seguimiento efectivo de los programas de prevención de incidentes o accidentes que pongan en riesgo la integridad física o de la salud de los miembros de la unidad negociadora, así como del resto de la fuerza laboral de la ACP, sus instalaciones y equipo y la de los usuarios.

Sección 12.05. Transporte y Equipo Flotante para los Miembros. La posición de la UCOC es que por las funciones que realizan los miembros de la unidad negociadora, tienen que trasladarse diariamente de sus estaciones de reporte al lugar donde se encuentra el equipo flotante y viceversa, haciendo uso de medios de transporte terrestre y marítimos proporcionados por la ACP. Durante el uso de estos medios de transporte la seguridad y salud continúan siendo un factor a considerar por los miembros de la unidad negociadora, al igual que sigue siendo responsabilidad de la ACP garantizar que estos medios sean seguros. Por ser un aspecto de suma importancia, clave en el día a día de las funciones de los miembros, la UCOC es del criterio que los mismos deben estar contemplados dentro de la convención colectiva.

Manifestó la UCOC, que los asuntos propuestos por la UCOC en estas secciones, se han negociado y se encuentran vigentes en otras convenciones colectivas, en artículos similares referentes a seguridad y salud ocupacional, como lo son la convención colectiva de la Unión de Ingenieros Marinos y la de la Unión de Prácticos del Canal de Panamá. Cabe destacar la similitud en cuanto al transporte terrestre y marítimo de estas 3 unidades negociadoras en el desempeño de sus funciones, por lo que no reconocer esta sección en la convención colectiva de la UCOC sería un claro acto de discriminación (Cfr. f. 1,301.)

Sección 12.06. Condiciones de Trabajo Inseguras o Insalubres. La posición del RE es que con el texto propuesto se es más específico sobre las condiciones inseguras o insalubres, visto desde el ámbito de equipos flotantes que es donde los miembros de la unidad negociadora se desempeñan regularmente sin dejar de ver el ámbito general del concepto abordado por la sección.

Asimismo, el RE señala que su propuesta de esta sección es más acorde con lo mencionado en el Reglamento de Control de Riesgos y salud Ocupacional, el cual menciona la necesidad mínima de tomar previsiones que aseguren procedimientos que generen una acción expedita y efectiva ante condiciones inseguras o insalubres, sin hacer a un lado la necesidad de reportar a la cadena de mando, a expertos en salud ocupacional y generar los reportes correspondientes.

La UCOC también mencionó la aparente contradicción de la ACP en su última contrapropuesta de 27 de diciembre de 2022, al señalar que la redacción del literal c. de esta propuesta no es negociable porque en la Sección 9.03 se establecen claramente las razones por las cuales un trabajador puede negarse a cumplir una asignación, sin embargo, la posición de la UCOC es que la ACP no puede declarar no negociable este asunto porque, a su juicio, este asunto ya está contemplado en otra sección (Cfr. f.1,302).

Sección 12.07. Ropa y Equipo de Protección. La posición de la UCOC en esta sección es que la ACP está obligada a proveer como mínimo calzados de seguridad adecuado, lentes de seguridad con prescripción y equipo de flotación personal entre otros, de conformidad con las condiciones y procedimientos descritos en esta propuesta.

Que, la redacción de la sección vigente de la convención colectiva, al igual que la propuesta de la ACP en el tema que define las responsabilidades de la administración sobre proporcionar ropa y equipo de protección es muy limitada, generalizada y ambigua. Que la misma no define puntualmente los artículos específicos ni las cantidades que requieren en materia de seguridad los miembros de la unidad negociadora, basados en las funciones que realizan.

Que su propuesta es mucho más específica en cuanto a los requerimientos de ropa y equipo protector dirigidos hacia las funciones que realizan los miembros de la unidad negociadora a bordo de los quipos flotantes. Para la UCOC este es un tema que debe quedar claramente plasmado en la convención colectiva para evitar dejarlo a la interpretación de supervisores y gerentes de turno, como ha pasado anteriormente.

Que esta sección contiene aspectos que se encuentran en otras convenciones colectivas vigentes como la de la Unión de Ingenieros Marinos, quienes realizan funciones muy similares a los de los miembros de la unidad negociadora de la UCOC y se exponen a riesgos comunes durante sus

funciones; que no reconocer esta sección en la convención colectiva de la UCOC sería un claro acto de discriminación.

Señaló la UCOC, asimismo, que aparte de ser un asunto ya negociado en la convención colectiva vigente, la ACP presentó este asunto como parte de su propuesta y contrapropuesta, lo que evidencia que este asunto es un asunto negociable (f.1,303).

Sección 12.08 Alegatos Relacionados con Represalias, Persecuciones o Sanciones a Causa de Actividades Relacionadas con la Seguridad y la Salud. Manifestó el RE que la posición de la UCOC respecto a esta sección es que este es un asunto ya negociado, pero que su título y redacción necesita ser adecuado para ir más acorde con el Reglamento de Control de Riesgos y Salud Ocupacional, de manera específica en cuanto al derecho de los miembros a ser protegidos contra las represalias a las que puede ser sometido por participar o involucrarse en actividades relacionadas con la seguridad e higiene en las áreas de trabajo (f.1,304).

Sección 12.09. Informe. La UCOC sustenta que la ACP debe llevar un registro del adiestramiento brindado a los miembros de la unidad negociadora y que esta información deber ser provista a la UCOC cuando esta lo solicita, y así poder identificar oportunidades de mejorar y presentar oportunamente sugerencias a la ACP con respecto a los programas de adiestramiento.

Que el asunto de esta propuesta es un asunto negociado y contemplado en otras convenciones colectivas vigentes como la de la Unión de Ingenieros Marinos, y que no reconocer esta sección en la convención colectiva de UCOC sería un claro acto de discriminación.

Sección 12.10. Exámenes Físicos. La UCOC expuso que este asunto ya está negociado en la convención colectiva vigente, sin embargo, en la propuesta de esta sección la UCOC realiza cambios en la redacción, incluido el título, en relación con la misma sección de la convención vigente llamada *Exámenes Médicos*. Los cambios propuestos, a criterio de la UCOC, son más adecuados en cuanto al objetivo de la sección. El cambio propuesto elimina el acápite (c) de la convención colectiva vigente y la propuesta de la ACP debido que, a criterio del Sindicato, el mismo es letra muerta que no aporta nada a la Sección.

Sección 12.11. Adiestramiento. La UCOC sustentó que el adiestramiento es un aspecto de vital importancia en la gestión de la salud y seguridad ocupacional, motivo por el cual los aspectos pertinentes al adiestramiento en cuanto a salud y seguridad ocupacional deben estar incluidos en este artículo. Que la ACP en su última contrapropuesta indica que rechaza la propuesta porque este asunto se desarrolla en el artículo 14, sin embargo, la UCOC se reitera que todo lo relacionado a la seguridad y salud ocupacional, incluyendo lo pertinente al adiestramiento en esos asuntos debe estar incluido en este artículo por razón de su especialidad, además, la ACP a pesar de lo indicado incluye este asunto en sus propuestas y contrapropuestas de este artículo.

Indicó la UCOC que estos asuntos se encuentran pactados en otras convenciones vigentes como la de la Unión de Ingenieros Marinos y no reconocer esta sección en la convención colectiva de la UCOC sería un claro acto de discriminación (f.1,306).

Sección 12.12 Información Sobre Seguridad y Salud. En esta sección la UCOC indicó ser del criterio que mantener información disponible y comunicación constante es un aspecto importante en la gestión de la salud y

la seguridad ocupacional, el sindicato reconoce el trabajo que realiza la ACP en este sentido y ve como algo positivo plasmar dentro del artículo pertinente al tema de seguridad y salud ocupacional este aspecto.

Mencionó también, que en la última contrapropuesta la ACP indica que acepta esta propuesta con adecuaciones, sin indicar cuáles serían estas, enfatizó también que su propuesta contiene aspectos que se encuentran en otras convenciones colectivas vigentes como la de la Unión de Ingenieros Marinos, que la ACP ha manifestado en muchas ocasiones su deseo de homogeneizar las convenciones colectivas, la UCOC ve en su propuesta como una acción encaminada en este sentido (f.1,306).

Sección 12.13. Comité de Seguridad. La posición de la UCOC en esta sección es que la redacción propuesta por la UCOC resume acertadamente el espíritu del artículo original, sin perder de vista los objetivos del mismo. El sindicato se siente más identificado con la redacción plasmada en su propuesta.

Sección 12.14. Espacios Confinados. Refirió la UCOC que durante la gestión de las labores de los miembros de la unidad negociadora, la posibilidad de tener que entrar en espacios confinados es una constante, por lo tanto, deben establecerse procedimientos basados en normas que permanentemente se van actualizando , con base en el análisis de las causas de los posibles accidentes y/o accidentes en espacio confinados, y que basados en estos estudios y análisis actualicen estos procedimientos, como ejemplo: OSHA (por sus siglas en inglés Occupational Safety and Health Agency), de Seguridad y Salud Ocupacional, ANSI (por sus siglas en inglés American National Safety Institute) y la OIT.

Sección 12.15. Condiciones en los Equipos Flotantes. Según la UCOC, las instalaciones en los equipos flotantes deben contar con condiciones adecuadas, por consiguiente, se debe mantener en buena condición los sistemas tales como aire acondicionado, ventilación eléctricos, agua potable, teléfono y sanitario, que los remolcadores y equipos flotantes adquiridos y tripulados por miembros de esta Unidad Negociadora deben estar en condiciones de navegabilidad, además deberán contar con agua caliente, baños y todas las facilidades con las que cuentan remolcadores y equipos flotantes de última generación.

El criterio de la UCOC es que ningún miembro será obligado a abordar un equipo flotante que él considere que no cuenta con las condiciones seguras de abordaje.

Sección 12.16. Pruebas y Adiestramientos. La UCOC considera que se debe identificar y plasmar en la convención colectiva las áreas de adiestramiento y desarrollo que la ACP debe brindarles a los miembros de la unidad negociadora.

Señaló la UCOC que el contenido de esta sección contiene aspectos que se encuentran en otras convenciones colectivas vigentes como la de la Unión de Ingenieros Marinos. Que la ACP ha manifestado en muchas ocasiones durante la negociación su deseo de homogeneizar las convenciones colectivas, lo cual la UCOC ve como una acción encaminada en este sentido. (fs. 1309)

12.2. POSICIÓN DE LA ACP.

La última mejor oferta de la ACP es la siguiente:

"ARTÍCULO 12
SALUD Y SEGURIDAD

SECCIÓN 12.01. AUTORIDAD.

(a) El Programa de Salud y Seguridad Ocupacional de la ACP se regirá según las estipulaciones de la Ley Orgánica, el Reglamento de Control de Riesgos y Salud Ocupacional de la ACP, y las normas de seguridad y salud ocupacional existentes en la ACP que sean al mismo nivel o superiores a las normas de OSHA, ANSI, entre otras, aprobadas por la Unidad de Seguridad e Higiene Industrial, otros reglamentos relacionados con el control de riesgos y salud ocupacional y las políticas, procedimientos y prácticas similares a las existentes al 31 de diciembre de 1999, hasta que sean modificadas de acuerdo con la Ley Orgánica.

(b) La seguridad de la navegación marítima por el Canal de Panamá se rige por la Ley Orgánica, el Reglamento para la Navegación en Aguas del Canal de Panamá, el Manual de Operaciones Marítimas, las Circulares a las Navieras e inspección de Naves de la ACP; y otras directrices, memoranda y publicaciones, así como las políticas, procedimientos y prácticas similares a las existentes al 31 de diciembre de 1999, hasta que sean modificadas de acuerdo con la Ley Orgánica.

SECCIÓN 12.02. RESPONSABILIDAD DE LA ACP.

(a) La ACP les proporcionará a los trabajadores de la unidad negociadora labores y un sitio de trabajo cuyos peligros ya reconocidos como los que causan o que puedan causar la muerte o cualquier daño físico grave como resultado de una lesión o enfermedad, hayan sido reducidos o eliminados. La ACP proporcionará niveles razonables de servicios e instalaciones adecuadas, de conformidad con las normas de seguridad establecidas en la Sección 12.01 de este artículo, con el fin de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores de la unidad negociadora.

(b) La ACP acuerda notificarle al RE de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de esta Convención, cuando haya cambios en las condiciones de empleo que tengan un efecto mayor que de poca importancia en la salud y seguridad ocupacional de los trabajadores de la unidad negociadora.

(c) Las partes convienen que la administración garantizará a los trabajadores de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta agua potable para su consumo.

SECCIÓN 12.03. RESPONSABILIDADES DEL RE. El RE cooperará con la ACP instando a todos los trabajadores de la unidad negociadora a cumplir las reglas, requisitos y reglamentos de seguridad en el desempeño de sus funciones; a reportar con prontitud todas las prácticas o condiciones inseguras que observen y, de sufrir un accidente en el trabajo, informar del mismo a su supervisor lo más pronto posible.

El RE podrá tener representación durante las actividades de salud y seguridad, tales como reuniones o inspecciones en las cuales se requiera su presencia.

SECCIÓN 12.04. RESPONSABILIDADES DEL TRABAJADOR. Las responsabilidades de los trabajadores incluyen cumplir con las normas, reglas, reglamentos de salud y seguridad y con las instrucciones emitidas por la ACP que sean aplicables a sus propios actos, conducta y prácticas de trabajo; el uso y cuidado de los equipos de seguridad, equipo y aparatos de protección personal y procedimientos establecidos por la ACP para su protección; dar parte de cualquier práctica o condición insegura o insalubre y, de sufrir un accidente en el trabajo, dar parte del mismo a su supervisor lo más pronto posible.

SECCIÓN 12.05. COMITÉS PARA EL CONTROL DE RIESGOS Y SALUD OCUPACIONAL.

(a) Comité a Nivel de la ACP. Las partes acuerdan participar en un Comité de Control de Riesgos y Salud Ocupacional consultivo interdepartamental a nivel de toda la ACP, que tiene como propósito servir de foro para analizar, discutir, consultar y hacer recomendaciones sobre los temas de higiene, salud y seguridad EN las operaciones de la ACP y el cual se regirá por sus estatutos. El RE hará todo lo que pueda para asegurar la participación de sus representantes.

(b) Comités a Nivel de las Unidades. Las partes acuerdan en el principio de que un comité a nivel de unidad debe:

(1) Incluir la participación de los trabajadores en puestos que no sean de supervisión;

(2) Brindarles a dichos trabajadores la oportunidad de tener una participación directa en los asuntos de salud y seguridad por medio de asistencia a las reuniones del comité y otras funciones a las cuales se les pueda asignar como miembros del comité;

(3) Ser un apoyo valioso para los programas de salud y seguridad ocupacional, haciendo que los miembros del comité:

(A) Asistan a la ACP en actividades tales como inspecciones del sitio de trabajo, investigaciones de accidentes; presenten charlas de seguridad ocupacional; ayuden con los programas especiales de salud y seguridad ocupacional, y

(B) Reciban adiestramiento de salud y seguridad ocupacional específicamente relacionado a sus funciones como miembros del comité.

(4) Brindarles a todos los miembros interesados de la unidad negociadora la oportunidad de eventualmente representar a sus compañeros en dicho comité.

La ACP acuerda fomentar la ejecución de este principio entre las unidades operativas.

SECCIÓN 12.06. ATENCION MÉDICA. La atención médica en respuesta a un accidente se regirá por lo establecido en el Manual de Seguridad de la ACP y demás normas de seguridad que regulan el tema. La atención médica de los trabajadores que sufren lesiones o enfermedades ocupacionales como resultado del desempeño de sus funciones está regido por el Programa de Riesgos profesionales [sic] de la Caja de Seguro Social (CSS). Cada caso será manejado de

conformidad con las normas del Programa de Riesgos Profesionales de la CSS.

SECCIÓN 12.07. CONDICIONES DE TRABAJO INSEGURAS O INSALUBRES. Los trabajadores tienen derecho a denunciar lo que ellos consideran condiciones de trabajo inseguras o insalubres sin temor a represalias o discriminación, de acuerdo al siguiente procedimiento:

(a) Un trabajador debe primero informar a su supervisor inmediato sobre la condición insegura o insalubre. De no atenderse la condición insegura o insalubre en un plazo razonable, un trabajador puede también dar parte de la condición a cualquier especialista de seguridad marítima, salud y seguridad ocupacional o higienista industrial. En caso de no recibir respuesta satisfactoria, un trabajador podrá dirigir un informe de condición insegura o insalubre a la Unidad de Seguridad e Higiene Industrial o a la Junta de Inspectores, utilizando el formulario 2526 (RHSS-H) actualizado.

Al recibir un informe, se llevará a cabo una inspección y se hará una determinación lo más pronto posible, a más tardar treinta (30) días calendario a partir de dicha fecha.

(b) Si el problema de salud o seguridad sigue sin resolverse, o si no se recibe una respuesta satisfactoria al nivel en el cual se dio parte de la condición, el trabajador o el RE debe dar parte de la condición a un nivel más alto. Si todavía no se recibe una respuesta satisfactoria, debe presentarse una queja directamente al Administrador.

(c) Los informes deben presentarse por escrito utilizando el Formulario 2526 (RHSS-H) actualizado, "Informe del Trabajador Sobre Condiciones Inseguras o Insalubres". También se puede dar parte por teléfono, o en persona. Cuando se presenta un informe sin utilizar el formulario, éste debe incluir: (1) la fecha de la queja; (2) la ubicación y descripción especifica de la condición insegura o insalubre; (3) la fecha en que se dio parte de la condición al nivel más bajo (de haber sido así) y a quién y (4) el nombre del reclamante o su representante, a quien se debe contactar para solicitar información adicional y a quien [sic] se le debe dar una respuesta. Al dar parte de la condición insegura e insalubre, los reclamantes o sus representantes debieran indicar si desean permanecer anónimos.

(d) Los trabajadores llevarán a cabo el trabajo asignado, a menos que exista un riesgo claramente palpable de muerte inminente o daño físico grave relacionado con el desempeño del trabajo. En caso de peligro inminente, los trabajadores darán parte de la situación tan expeditamente como sea posible.

SECCIÓN 12.08. ALEGATOS DE REPRESALIA POR ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA SEGURIDAD. Los trabajadores que consideran que han sufrido represalias o amenaza de represalia por involucrarse en actividades relacionadas con la seguridad, pueden presentar un alegato por escrito al Gerente de la División de Salud y Seguridad, si las represalias o amenazas de represalia se vincularan con una queja de seguridad, o al presidente de la Junta de Inspectores, si fuera por una queja de seguridad marítima.

(a) Cualquier queja debe presentarse por escrito dentro de los quince (15) días calendario del acto o evento en cuestión que el

trabajador considere constituye una represalia, o dentro de los quince (15) días calendario de la fecha en que el trabajador se enteró del acto o evento. Puede presentarse una queja en cualquier momento, en caso de una práctica o condición continua. El informe debe incluir, como mínimo, la siguiente información: la acción o acciones que el trabajador considere como represalias, la actividad o actividades relacionadas a la salud y seguridad que el trabajador considere generaron dicha represalia, las fechas de la actividad relacionada a la salud y seguridad del trabajador y la supuesta represalia, cualquier prueba que sustente su causa, los nombres de los testigos de la represalia o represalias, si los hubiere y el nombre del representante del trabajador, si lo hubiere.

(b) La ACP se asegurará de investigar de manera oportuna y cabal las alegaciones efectuadas en la queja por la persona o personas indicadas. El investigador o investigadores prepararán un informe por escrito de los hallazgos de la investigación y lo enviarán al Gerente de la División de Salud, y Seguridad o al presidente de la Junta de Inspectores, según el tema lo amerite.

(c) La ACP revisará el informe de la investigación y adoptará la medida adecuada, según sea necesario. El reclamante será informado por escrito, tan pronto como sea práctico, de los hallazgos de la investigación, de la decisión final y de las acciones correctivas pertinentes a ser implementadas con relación a la represalia que se tomó. Copias de los resultados de la investigación serán proporcionadas por el Gerente de la División de Salud, y Seguridad o el presidente de la Junta de Inspectores al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.

SECCIÓN 12.09. ROPA PROTECTORA Y EQUIPO. La ACP suministrará, de forma razonable, la ropa protectora y el equipo de protección personal que considere necesario para el desempeño de las funciones de conformidad con las normas de seguridad. Los trabajadores están obligados a utilizar, cuidar y salvaguardar toda la ropa protectora y equipo suministrado por la ACP. Sin embargo, la ACP será responsable de la ropa y equipo que requiera de un cuidado o procedimientos de limpieza especiales, tal como lo estipulan las políticas de salud y seguridad.

SECCIÓN 12.10. INFORMACIÓN DE SALUD. La ACP continuará estando constantemente alerta al potencial de epidemias y enfermedades, como parte de su esfuerzo para proveer un ambiente de trabajo saludable y seguro para los trabajadores.

SECCIÓN 12.11. EXÁMENES MÉDICOS.

(a) En aquellos casos que la ACP determine necesario, se le solicitará al trabajador que se someta a un examen médico por un especialista, sin costo alguno para el trabajador.

(b) En cualquier deliberación relacionada a un cambio en las condiciones de empleo de trabajadores con estatus de carrera, los especialistas de salud ocupacional de la ACP le darán la debida consideración a las opiniones o recomendaciones de los médicos especialistas que el presente a trabajador le la ACP. A solicitud del trabajador, dichas opiniones o para ser recomendaciones estarán disponibles consideradas por una tercera parte en cualquier proceso de queja relacionado, para el cual dicha información pueda ser legalmente divulgada.

(c) La meta del Empleador es limitar el trabajo en horas extraordinarias al mínimo para lograr su misión. El Empleador relevará al trabajador de una asignación de trabajo en horas extraordinarias cuando los médicos de salud ocupacional del Empleador hayan certificado que, por razones médicas, el trabajador no debe trabajar horas extraordinarias.

SECCIÓN 12.12. INFORMACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y SALUD. La ACP promoverá la concienciación de los trabajadores de la unidad negociadora respecto a la y salud, mediante el uso de los medios seguridad disponibles; tales como: afiches, reuniones periódicas, boletines de noticias, correo electrónico, etc.

SECCIÓN 12.13. PRUEBAS Y ADIESTRAMIENTO

(a) La capacitación y el desarrollo de los trabajadores deben ser continuos y permanentes, tal como se describe en el artículo 87 del Reglamento de Administración de Personal y en el Reglamento de Control de Riesgos y Salud Ocupacional.

(b) El RE reconoce que le corresponde a la administración de la ACP la coordinación y programación de las capacitaciones y pruebas pertinentes.

SECCIÓN 12.14. ESPACIOS CONFINADOS. Las normas y procedimientos para la entrada y salida a espacios confinados en los equipos flotantes se regirán de acuerdo con lo establecido en el Manual de Prácticas Seguras en Espacios en Espacios Confinados del Canal de Panamá."

Con relación a la contrapropuesta de la UCOC, la ACP presentó las siguientes observaciones:

Sección 12.1 Generalidades

- Mantenemos nuestra contrapropuesta para esta sección.
- El régimen laboral especial contempla que a la ACP solo le aplica el Título XIV de la Constitución Política de Panamá.

Sección 12.02 Responsabilidad de la ACP

- Literal b) aspira que se le suministren dos (2) casilleros seguros para guardar los equipos del trabajador sin sustentar esta necesidad, que, de requerirse, debe ser presentada al área operativa.
- Literal e) El régimen laboral especial contempla que a la ACP solo se le aplica el Título XIV de la Constitución Política de Panamá.

Sección 12.03 Responsabilidad y Derecho del Miembro

- Este tema está cubierto en la Sección 12.04 Responsabilidades del Trabajador, de la propuesta de la ACP, para la cual se propone un *roll over.*
- Literal b) La ACP rechaza este literal, ya que el principio de cumpla con la asignación de trabajo y quéjese después (*obey now, and grieve later*), se encuentra en la Sección 9.03, literal c) de la convención colectiva vigente y de la última contrapropuesta de la UCOC, donde se desarrolla el procedimiento para tramitación de casos de quejas.

Sección 12.04 Política

- Literal c), la ACP rechaza lo propuesto, ya que riñe con el artículo 100 de la Ley Orgánica.

Sección 12.05 Transporte y Equipo Flotante para los Miembros

- La propuesta de la UCOC riñe con lo establecido en los Artículos 57 y 100 de la Ley Orgánica, ya que su propuesta intenta coadministrar con los derechos de la administración.
- En adición, los temas de salud y seguridad están desarrollados en el Reglamento de Control de Riesgos y Salud Ocupacional.

Sección 12.06. Condiciones de Trabajo Inseguras o Insalubres

- Mantenemos nuestra redacción para este tema en la Sección 12.07 de la CP de la ACP.
- Literal c) La ACP declara no negociable este literal debido a que la redacción de la propuesta del RE riñe con los artículos 5 y 100 de la Ley Orgánica, de manera enunciativa más no limitativa. En la sección 9.03, literal c) de la propuesta de la ACP y del RE, se encuentra el principio de cumpla con la asignación de trabajo y quéjese después (*obey now, and grieve later*), el cual establece claramente las razones por las cuales un trabajador pudiera negarse a cumplir con una asignación.

Sección 12.07. Equipo de Protección

- Mantenemos nuestra redacción para este tema en la sección 12.09 de la CP de la ACP.

Sección 12.08 Alegatos Relacionados con Represalias, Persecuciones o Sanciones a Causa de Actividades Relacionadas con la Seguridad y Salud.

- La ACP mantiene su redacción para esta sección.

Sección 12.09. Informe

- La ACP rechaza la propuesta de la UCOC. Cualquier solicitud de información debe seguir los lineamientos establecidos en la Ley No.6 de 2002 <Ley de Transparencia>, Ley No.81 de 2019 <Sobre protección de Datos Personales>, Reglamento de Administración de Archivos, Reglamento de Administración de Personal y la Directriz AD-2006-04.

Sección 12.10. Exámenes Físicos

- Mantenemos nuestra redacción para este tema en la Sección 12.11 de la CP de la ACP.

Sección 12.11 Adiestramiento

- La ACP rechaza la sección 12.11 de la propuesta de la UCOC. El tema se desarrolla en el artículo 14 titulado Adiestramiento y Desarrollo.

Sección 12.12. Información Sobre Seguridad y salud

- La ACP acepta la propuesta de la UCOC con adecuaciones al texto.

Sección 12.13 Comité de Seguridad

- Mantenemos nuestra redacción para esta sección que se contrapone en la Sección 12.05 de la CP de la ACP.

Sección 12.14 Espacios Confinados

- Mantenemos nuestra redacción para esta sección.
- Cualquier normativa aplicable será determinada y aprobada por la ACP.

Sección 12.15 Condiciones en los Equipos Flotantes

- Literales a) y b) la ACP rechaza la propuesta de la UCOC para la Sección 12.15, ya que riñe con los artículos 85 y 100 de la Ley Orgánica.

Sección 12.16 Pruebas y Adiestramiento

- Mantenemos nuestra redacción para esta sección.

La ACP, por su parte, respecto al contenido de este Artículo, señaló que realiza un esfuerzo permanente en el tema de seguridad y salud, ya que forma parte de la obligación de la Administración del Canal determinar las medidas de seguridad interna de la Autoridad, tal y como lo señala el numeral 1 del artículo 100 de la Ley Orgánica.

Rechazó la sustitución de los términos "trabajador" y "empleado" por el término "miembro", introducido por la UCOC en este artículo.

La ACP vertió sus consideraciones respecto a los aspectos de negociabilidad de lo propuesto por la UCOC, así:

Sección 12.01. Generalidades. La ACP rechazó lo indicado por la UCOC, ya que es contrario al preámbulo de la Ley Orgánica, el cual establece que en cumplimiento con el Artículo 317 de la Constitución Política, la Ley Orgánica dicta normas de carácter general que servirán de marco para los reglamentos que al respecto se expidan, de manera que el Canal brinde siempre un servicio continuo, eficiente y seguro.

Además, de acuerdo con el Artículo 18 de la Ley Orgánica, es una función de la Junta Directiva aprobar los reglamentos necesarios y convenientes para el debido funcionamiento y modernización del Canal, entre ellos, los reglamentos de Sanidad, Salubridad y Seguridad, relacionados con el tránsito de naves y las áreas reservadas para la operación del Canal.

Que la UCOC también expresó en la solicitud de resolución de estancamiento que la ACP no presentó contrapropuesta en cuanto a la sección 12.01 en mención y que la ACP no declaró el tema no negociable, lo cual no es correcto ya que la ACP contrapropuso el 27 de diciembre de 2022 el mismo texto de la convención colectiva vigente para esta sección, y en los comentarios se le indicó a la UCOC que el régimen laboral especial contempla que a la ACP solo le aplica el Título XIV de la Constitución Política de Panamá.

Sección 12.02. Responsabilidad de la ACP. La ACP contrapropuso que proporcionará a los trabajadores de la unidad negociadora labores y un sitio de trabajo cuyos peligros ya reconocidos como los que causan o que puedan causar la muerte o cualquier daño físico grave como resultado de una lesión o enfermedad, hayan sido reducidos o eliminados y que proporcionará niveles razonables de servicios e instalaciones adecuadas, de conformidad con las normas de seguridad, con el fin de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores de la unidad negociadora. Por ello, consideró que el asunto objeto de estancamiento presentado por la UCOC ya fue atendido por la ACP en su contrapropuesta #2, en el literal 12.02 (a).

En los **literales 12.02 (a), 12.02 (b), 12.02 (c), 12.02 (d), 12.02 (f)**, la ACP rechazó la sustitución de los términos "trabajador por el término "miembro" introducido por la UCOC ya que riñe con el derecho del trabajador establecido en el artículo 95 de la LO y por consiguiente se convirtió en temas no negociables.

Que en su contrapropuesta la UCOC solicitó que la ACP les proporcione a los trabajadores de la unidad negociadora dos (2) casilleros seguros, aun cuando hoy en día ya tienen casilleros en el área operativa. La UCOC también solicitó que el agua potable que se le provee a los trabajadores de la unidad negociadora debe ser embotellada, lo cual interfiere con los derechos de la administración. Tal cual se plasmó en la contrapropuesta #2 de la ACP, la administración suministrará agua potable para los trabajadores teniendo en cuenta la calidad de esta, en beneficio de la salud de todos los trabajadores del Canal y tomando en cuenta los costos que permitan cumplir de forma eficiente con este objetivo. Esta decisión es un derecho de la administración, tal y como lo establece el Artículo 100 de la Ley Orgánica.

En el **literal 12.02 (e)** la propuesta de la UCOC fue rechazada por la ACP y, por consiguiente, se convierte en un tema no negociable, ya que es contrario a lo mandatado en el Artículo 18 de la Ley Orgánica, el cual establece que es una función de la Junta Directiva aprobar los reglamentos necesarios y convenientes para el debido funcionamiento y modernización del Canal, entre ellos, en el numeral 5 literal (m) se establecen los reglamentos de sanidad, salubridad y seguridad, relacionados con el tránsito de naves y las áreas reservadas para la operación del Canal.

Que en los comentarios presentados por la ACP a la contrapropuesta #2 de la UCOC se les indicó que el régimen laboral especial contempla que a la ACP solo le aplica el Título XIV de la Constitución Política de Panamá.

Sección 12.03. Responsabilidad del RE (ACP). La UCOC no presentó una contrapropuesta para esta sección.

Sección 12.03. Responsabilidad y Derecho del Miembro. La UCOC eliminó de su contrapropuesta #2 el texto correspondiente a las "Responsabilidades del RE" que se encuentra en la convención colectiva vigente y presenta el título "Responsabilidad y Derecho del Miembro". Este último actualmente se encuentra en la convención colectiva vigente y en la contrapropuesta de la ACP bajo el título "Responsabilidades del Trabajador" en la Sección 12.04.

Que el tema de adiestramiento indicado por la UCOC no fue presentado en esta sección. El mismo fue presentado en la sección 12.11 de la UCOC y en la sección 12.13 por la ACP.

Que la UCOC también contrapropuso introducir en el literal 12.03 (b) de esta sección el principio de "Cumpla con la asignación de trabajo ahora y quéjese después". En sus comentarios a la contrapropuesta presentada por la UCOC el 27 de diciembre de 2022, la ACP le indicó que rechaza este literal, ya que el principio de "Cumpla con la asignación de trabajo ahora y quéjese después" se encuentra en la Sección 9.03, literal (c) de la última contrapropuesta de la UCOC, donde se desarrolla el procedimiento para tramitación de casos de quejas.

Indicó la ACP, que la UCOC no presentó ninguna consideración sobre el porqué la Sección 12.03 de su contrapropuesta está estancada y en su punto primero señalan que el título debe incluir los derechos del miembro, así como sus responsabilidades; sin embargo, no entran en detalles de cuáles son esos derechos y proceden a enumerar las normativas de seguridad del Canal, tema que la ACP contrapropuso en la Sección 12.01.

Sección 12.04 Política (UCOC); Sección 12.05. Comités para el Control de Riesgos y Salud Ocupacional (ACP). La ACP en su Sección 12.05 aborda el tema de forma integral y no de forma general como lo hace la UCOC y

establece los comités tanto a nivel de toda la ACP como a nivel de las unidades, para que estos sean los foros para analizar, discutir, consultar y hacer recomendaciones sobre los temas de higiene, salud y seguridad en las operaciones de la ACP. Por lo tanto, la ACP rechazó la contrapropuesta #2 de la UCOC.

En el **literal 12.04 (c)** manifiesta la ACP que la UCOC contrapropuso que un trabajador podrá posponer un trabajo en un área de trabajo insegura, texto que fue rechazado por la ACP en su contrapropuesta #2 del 27 de diciembre de 2022, ya que riñe con el derecho de asignar trabajo constituido en el artículo 100 de la Ley Orgánica, y con el Artículo 5 de la Ley Orgánica, el cual establece que el objeto fundamental de las funciones reconocidas a la Autoridad es que el Canal no se interrumpa por causa alguna. Además, lo anterior también es contrario al artículo 92 de la Ley Orgánica.

Que dado que la UCOC contrapropuso temas en esta sección que son contrarios a la normativa, incluyendo el reemplazo del término "trabajador" por "miembro", convirtió la sección en un tema no negociable.

Que la ACP es del criterio que la Sección 12.04 de la contrapropuesta #2 de la UCOC debe ser remplazada por la Sección 12.05 de la contrapropuesta #2 de la ACP del 27 de diciembre de 2022, por abordar el tema de forma integral.

Sección 12.05. Transporte y Equipo Flotante para los Miembros (UCOC). En la Sección 12 la ACP no incluyó este tema en su contrapropuesta #2, no obstante, en las observaciones presentadas a la UCOC se le indicó que la propuesta es rechazada por la ACP por considerarse que riñe con lo establecido en el artículo 57, y 100 de la Ley Orgánica, ya que la contrapropuesta #2 de UCOC intenta coadministrar e interferir con los derechos de la administración. Que, en adición, se le comunicó que los temas de salud y seguridad están desarrollados en el Reglamento de Control de Riesgos y Salud Ocupacional y en los Manuales de Operaciones asignarán los deberes y responsabilidades que dentro de esta materia tienen las diferentes clases de empleados y los terceros, incluyendo a los contratistas.

Que la UCOC en su Sección 12.05 también argumenta que la ACP, al no reconocer esta sección en la convención colectiva de la UCOC está cometiendo un acto de discriminación, ya que el tema fue pactado en otras convenciones colectivas. Hay que aclarar que el artículo 102 de la Ley Orgánica establece que las negociaciones entre la Administración y el RE no pueden entrar en conflicto con la Ley Orgánica y los reglamentos.

Que, además, en la sección de Definiciones del Artículo 9 del Reglamento de Administración de Personal se define el término Discriminación en el numeral 16, que se discrimina por razones de sexo, raza, edad, religión, estado civil, ideología política o discapacidad física o mental y lo presentado por la UCOC no cae en ninguna de esas categorías.

> *16. Discriminación. Toda acción, omisión o decisión relacionada con las condiciones de empleo que limite, segregue o clasifique adversamente a un empleado o aspirante a puestos en la Autoridad por razón de sexo, raza, edad, religión, estado civil, ideología política o discapacidad física o mental.*

Que en el Artículo 7 del Reglamento de Control de Riesgo y Salud Ocupacional, los niveles mínimos de seguridad y calidad, efectividad y eficiencia de los servicios que se prestan a los empleados están cubiertos en los manuales de operaciones de la ACP.

La ACP rechazó la **Sección 12.05**, contrapropuesta por la UCOC, por considerarla contraria a la normativa del régimen laboral especial donde se establece que estas atribuciones son derechos exclusivos de la administración, por consiguiente, se convirtió en un tema no negociable que no debió estar incluido en la solicitud de resolución de estancamiento y lo que correspondía era que la UCOC presentara un proceso de disputa de negociabilidad antes de que terminara la negociación y no bajo la solicitud de resolución de estancamiento, tal cual lo establece el artículo 71 del RRL.

Sección 12.06. Condiciones de Trabajo Inseguras o Insalubres (UCOC); Sección 12.07. Condiciones de Trabajo Inseguras o Insalubres (ACP). En la Sección 12.06 la UCOC contrapropuso el tema de "Condiciones de Trabajo Inseguras o Insalubres", el cual es el mismo tema que la ACP trata en la Sección 12.07 de su contrapropuesta #2 como un *roll over* de la convención colectiva.

En el **literal 12.06 (a)** la UCOC reemplazó el término "trabajador" por el término "miembro" lo cual fue rechazado por la ACP ya que riñe con el derecho del trabajador establecido en el artículo 95 de la Ley Orgánica.

En el literal **12.06 (b)** presenta un procedimiento para el reporte de las condiciones insalubres, que fue rechazado por la ACP. En los asuntos objeto de estancamiento de la Sección 12.06 la UCOC subrayó que la ACP se contradijo en su última contrapropuesta fechada 27 de diciembre de 2022 al señalar que, "la redacción" del literal 12.06 (c) de esta sección no es negociable porque en la Sección 9.03 se establece claramente las razones por las cuales un trabajador puede negarse a cumplir con una asignación. Establece que la ACP no puede declarar no negociable este asunto porque, a su juicio, el mismo ya está contemplado en otra sección.

Aclara la ACP, que lo que le comunicó a la UCOC por su contrapropuesta #2 de 27 de diciembre de 2022 fue lo siguiente: "La ACP declaró no negociable el literal 12.06 (c) debido a que la redacción de la propuesta del RE riñe con los artículos 5 y 100 de la Ley Orgánica, de manera enunciativa, mas no limitativa.

En el **literal 9.03 (c)** de la contrapropuesta #2 de la ACP y del RE se encuentra el principio de cumpla con la asignación de trabajo y quéjese después (*obey now and grieve later*), el cual establece claramente las razones por las cuales un trabajador pudiera negarse a cumplir con una asignación". Aclara la ACP que lo que se declaró no negociable, no fue el hecho de que el principio de "obey now and grieve later" haya sido replicado por la UCOC en varios literales incluyendo la sección 9.03 de su contrapropuesta #2, sino que el trabajador no puede negarse a cumplir con una asignación porque esa acción riñe con los artículos 5 y 100 de la Ley Orgánica.

Que dado que la UCOC contrapropuso temas en esta sección que son contrarios a la normativa, incluyendo el reemplazo del término trabajador por miembro, convirtió la sección en un tema no negociable.

Que la ACP es del criterio que la Sección 12.06 de la contrapropuesta #2 de la UCOC debe ser remplazada por la Sección 12.07 de la contrapropuesta #2 de la ACP del 27 de diciembre de 2022 por abordar el tema de forma integral.

Sección 12.07 Equipo de Protección (UCOC); Sección 12.09. Ropa Protectora y Equipo (ACP) En la Sección 12.07 la UCOC presentó el tema sobre "Equipo de Protección", asunto que fue contrapropuesto por la ACP en

la Sección 12.09, bajo el título "Ropa Protectora y Equipo", como un "rollover" de la convención colectiva vigente.

Que la UCOC pretende establecer criterios para regular el tipo de uniforme, la cantidad y la frecuencia de entrega de estos, así como el número de calzados, lentes, equipo de flotación que la ACP debe suministrar a los trabajadores de la unidad negociadora y hace comparaciones con la Unión de Ingenieros Marinos, cuyas funciones son diferentes, e indica en la solicitud de resolución de estancamiento que la ACP, al no reconocer esta sección en la convención colectiva de la UCOC, estaría cometiendo un acto de discriminación.

Aclara la ACP que el artículo 102 establece que las negociaciones entre la Administración y el RE no pueden entrar en conflicto con la Ley Orgánica y los reglamentos. Además, en la sección de Definiciones del Artículo 9 del Reglamento de Administración de Personal se establece que se discrimina por razones de sexo, raza, edad, religión, estado civil, ideología política o discapacidad física o mental y lo presentado por la UCOC no cae en ninguna de esas categorías. La ACP rechazó, por ser contraria a las normas legales y reglamentarias, la Sección 12.07 contrapropuesta por la UCOC, ya que la normativa del régimen laboral especial, específicamente el numeral 1 del artículo 100 de la Ley Orgánica, establece a la administración la facultad para determinar las medidas de seguridad internas de la Autoridad y el artículo 57 de la Ley Orgánica establece que es la Autoridad la encargada de reglamentar los temas de seguridad marítima.

Sección 12.08 - Alegatos Relacionados con Represalias, Persecuciones o Sanciones a Causa de Actividades Relacionadas con la Seguridad y Salud. El tema que aborda la UCOC en esta sección es el mismo que la ACP trata en la Sección 12.08 de su contrapropuesta #2 titulada "Alegatos de Represalia por Actividades Relacionadas con la Seguridad". Las contrapropuestas son bastante similares, ya que la ACP presentó un "roll over" de la Convención Colectiva vigente en este tema y la UCOC presentó algunos cambios de forma, pero nada de fondo.

La UCOC indicó que su posición es que este es un asunto ya negociado, pero que su título y redacción necesita ser adecuado para ir más acorde con el Reglamento de Control de Riesgos y Salud Ocupacional, de manera específica en cuanto al derecho de los miembros a ser protegidos contra represalias a las que pueden ser sometidos por participar o involucrarse en actividades relacionadas con la seguridad e higiene en las áreas de trabajo. La ACP considera que en la convención colectiva no se deben incluir temas que están normados en los reglamentos y en este caso en particular el Reglamento de Control de Riesgos y Salud Ocupacional, ya que es contrario al fallo de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, de 24 de junio de 2020, donde la Corte expresó que no es dable incluir temas en las convenciones colectivas, ya existentes en la normativa de la ACP. La ACP ha declarado no negociable el reemplazo del término trabajador por miembro.

Sección 12.09 Informe (UCOC). En la Sección 12.09 la UCOC contrapropuso un nuevo tema bajo el título "Informe", La UCOC solicita acceso a la lista de asistencia a la prueba de actitud acuática, respiración cardiopulmonar, primeros auxilios, lucha contra incendios y exámenes físicos, y las fechas en que los trabajadores de la unidad negociadora los realizaron. En su contrapropuesta #2 del 27 de diciembre de 2022 la ACP le comunicó a la UCOC que rechazaba su contrapropuesta por ser contraria a la normativa no solo de la ACP sino de otras disposiciones referentes a información confidencial del empleado, ya que cualquier solicitud de información debe seguir los lineamientos establecidos en la Ley No. 6 de 2002 Ley de

Trasparencia, Ley No.81 de 2019 Sobre Protección de Datos Personales, Reglamento de Administración de Archivos, Reglamento de Administración de Personal y la Directriz AD-2006-04, transcrita a continuación: Directriz ACP-AD-2006-04 numeral 5: a. Es información confidencial la siguiente: (1) Toda información contenida en el expediente oficial de personal, el expediente médico del empleado, el expediente del Programa de Asistencia al Empleado y otros que reposen en las oficinas de la Autoridad en formato escrito, electrónico u otro y que contengan datos personales, médicos y acciones de personal de los empleados. Esta información contempla, pero no se limita a: datos sobre contratación, traslados y ascensos, salarios, evaluaciones de desempeño, acciones disciplinarias y medidas adversas, calificaciones, capacitación, educación y otras acciones de personal; evaluaciones médicas, designación de beneficiarios, indicación de dependientes, números telefónicos, lugar de residencia y otros datos del empleado.

Que como se desprende de la normativa que rige este tema, la información que solicita la UCOC para ser acordada en la convención no procede, por tanto, es una propuesta no negociable.

SECCIÓN 12.10. Exámenes Físicos (UCOC), SECCIÓN 12.11. Exámenes Médicos (ACP). En la Sección 12.10, Exámenes Físicos, la UCOC indicó que la ACP no presentó una contrapropuesta a la Sección 12.08, lo cual considera es un error; primero, porque están haciendo referencia a la Sección 12.10 de la UCOC y el tema de los exámenes médicos fue contrapropuesto por la ACP en la sección 12.11, la cual tituló Exámenes Médicos.

La UCOC también indica que eliminó el acápite (c) que se encuentra en la convención colectiva vigente y en la contrapropuesta #2 de la ACP, debido a que consideran que es letra muerta que no aporta nada a la sección. Esto lo consideramos una incongruencia, ya que insistentemente la UCOC ha expresado, durante todo el proceso de negociación, su interés de limitar el trabajo en horas extraordinarias. La ACP es del criterio que la UCOC desconoce los trámites administrativos y no sustenta el porqué considera que la redacción vigente es letra muerta.

La ACP también declaró no negociable el reemplazo del término trabajador por miembro. La ACP es del criterio que la Sección 12.10 de la contrapropuesta de la UCOC debe ser remplazada por la Sección 12.11 de la contrapropuesta #2 de la ACP del 27 de diciembre de 2022 por abordar el tema de forma integral, tal y como se encuentra en la convención colectiva vigente.

Sección 12.11 Adiestramiento (UCOC); Sección 12.13. Pruebas y Adiestramiento (ACP). Que la ACP contrapropuso el tema en la sección 12.13 titulada "Pruebas y Adiestramiento" y en el artículo 14 de ambas contrapropuestas (UCOC y ACP), se aborda el tema del adiestramiento. La ACP declaró no negociable el reemplazo del término "trabajador" por "miembro".

Que la ACP rechazó la **Sección 12.11** de la contrapropuesta #2 de la UCOC y recomienda que el tema sea discutido y acordado dentro del artículo 14 titulado "Adiestramiento y Desarrollo", que es donde se deben consensuar los temas referentes a la capacitación de los trabajadores de la unidad negociadora. Además, en la sección de definiciones del Artículo 9 del Reglamento de Administración de Personal se establece que se discrimina por razones de sexo, raza, edad, religión, estado civil, ideología política o discapacidad física o mental y lo presentado por la UCOC no cae en ninguna de esas categorías.

Sección 12.12 - Información sobre Seguridad y Salud (UCOC); Sección 12.10. Información de Salud (ACP). Con respecto a la Sección 12,12, Información sobre Seguridad y Salud de la contrapropuesta #2 de la UCOC, debemos señalar que, como bien lo indica la UCOC en su sustentación en el punto primero de su solicitud de resolución de estancamiento, "el Sindicato reconoce el trabajo que realiza la ACP en ese sentido y ve como algo positivo plasmar dentro del artículo pertinente al tema de seguridad y salud ocupacional este aspecto". La ACP, consistentemente a través de diversos medios y canales, promueve la seguridad y salud ocupacional y contrapropuso el tema en la sección 12.10, tal cual se encuentra en la convención colectiva vigente. Este esfuerzo permanente forma parte de la obligación de la Administración de determinar las medidas de seguridad interna de la Autoridad, tal y como lo señala el artículo 100 de la Ley Orgánica, y es una prerrogativa de la Administración decidir cómo, cuándo y dónde promueve la concienciación de todos los trabajadores del Canal, por lo que rechaza la propuesta de la UCOC para la Sección en comento. La ACP le comunicó a la UCOC que acepta su contrapropuesta #2 con las adecuaciones que la ACP incluyó en su última contrapropuesta. La ACP declaró no negociable el reemplazo del término trabajador por miembro.

Sección 12.13 Comités de Seguridad (UCOC); Sección 12.05. Comités para el Control-de Riesgos y Salud Ocupacional (ACP). Señala la ACP que el tema propuesto por la UCOC se encuentra regulado en el Reglamento de Control de Riesgos y Salud Ocupacional, que la Sección 12.05 de la contrapropuesta #2 de la ACP titulada "Comités para el Control de Riesgos y Salud Ocupacional", que contiene de manera específica y detallada todo lo concerniente a la creación de los comités para el control de riesgos y salud ocupacional.

Que la ACP aborda el tema de forma integral y establece los comités, tanto a nivel de toda la ACP como à nivel de las unidades, para que estos sean los foros para analizar, discutir, consultar y hacer recomendaciones sobre los temas de higiene, salud y seguridad en las operaciones de la ACP. La ACP considera que su contrapropuesta #2 para la Sección 12.05 redunda en los mejores intereses de la ACP y de las partes y es la que debe prevalecer para la nueva convención colectiva.

Sección 12.14 Espacios Confinados. La ACP rechazó la contrapropuesta #2 de la UCOC por reñir con la normativa, específicamente el numeral 1 del artículo 100 de la Ley Orgánica, el cual faculta a la administración para determinar las medidas de seguridad internas de la Autoridad y el artículo 57 de la Ley Orgánica, el cual establece que es la Autoridad la encargada de reglamentar los temas de seguridad marítima. En su contrapropuesta del 27 de diciembre de 2022 la ACP le indicó a la UCOC. Que cualquier normativa aplicable será determinada y aprobada por la ACP.

Que las Normas de Seguridad e Higiene Industrial, las cuales se revisan y discuten con los trabajadores de la ACP, abarcan mucho más allá del tema de espacios confinados. Los trabajadores de la unidad negociadora están expuestos a una gama de riesgos y no es la convención colectiva el lugar donde se deben estar dando los lineamientos de seguridad para temas específicos.

Sección 12.15 Condiciones en los Equipos Flotantes (UCOC). La ACP no contrapropuso este tema. Que en el literal 12.15 (a) de la contrapropuesta #2 de la UCOC se establecen conceptos subjetivos al señalar que los remolcadores adquiridos y tripulados por los miembros de la unidad negociadora deben contar con todas las facilidades con las que cuentan los remolcadores de última generación, esto de por sí generará conflictos y es a la

administración a la que le corresponde determinar las facilidades con las que deben contar los remolcadores, tomando en cuenta las normas de seguridad y control de riesgo de la ACP y cualquier otra normativa de la ACP que resulte aplicable.

En el **literal 12.15 (b),** la UCOC indica que ningún miembro será obligado a abordar un equipo flotante que él considere que no cuenta con las condiciones seguras de abordaje. La ACP rechazó esta contrapropuesta ya que riñe con los artículos 85 y 100 de la Ley Orgánica y así lo plasmó en la sección de comentarios de su contrapropuesta #2 del 27 de diciembre de 2022.

En la Sección 12.07 de la contrapropuesta #2 de la ACP titulada Condiciones de Trabajo Inseguras o Insalubres, se establecen las pautas que deben seguir los trabajadores de la unidad negociadora para denunciar condiciones de trabajo inseguras o insalubres sin temor a represalias o discriminación, e inclusive en el literal 12,07 (d) de la contrapropuesta #2 de la ACP queda claramente establecido que los trabajadores levarán a cabo el trabajo asignado a menos que exista un riesgo claramente palpable de muerte o inminente daño físico

La ACP rechazó la contrapropuesta #2 de la UCOC para la Sección en comento. Además, declaró no negociable el reemplazo del término trabajador por el término miembro por ser contrario al artículo 95 de la Ley Orgánica.

SECCIÓN 12.16. Pruebas y Adiestramiento (UCOC), SECCIÓN 12.13. Pruebas y Adiestramiento (ACP) Con respecto a la Sección 12.16 la ACP recomienda que el tema sea discutido y acordado dentro del artículo 14 titulado "Adiestramiento y Desarrollo", que es donde se deben consensuar los temas referentes a la capacitación de los trabajadores de la unidad negociadora o mantener el texto contrapropuesto en la Sección 12.13 de la ACP.

La ACP consideró que su contrapropuesta #2 presentada el 27 de diciembre de 2022 es en los mejores intereses de la ACP y de las partes, ya que dicha contrapropuesta incluye únicamente los elementos que salvaguardan el régimen laboral especial de la ACP y cumple lo mandatado en el artículo 316 de la Constitución y en el artículo 4 de la Ley Orgánica de la ACP.

12.3. CONCLUSIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

La JRL debe reiterar el criterio expresado en los artículos anteriores en torno a la negociabilidad de estos temas y a la utilización del término "miembros" y la referencia a la Constitución Política de la República de Panamá.

La JRL considera apropiada la redacción expuesta en la Contrapropuesta No. 2 de la ACP entregada el 27 de diciembre de 2022, teniendo en cuenta que es a la Junta Directiva de la ACP a la que le corresponde reglamentar los aspectos concernientes a la sanidad, salubridad y seguridad ocupacional, entre otros temas, de acuerdo al artículo 18 de la Ley Orgánica, y en tal sentido, no sería viable la introducción dentro de esta norma de otros cuerpos normativos que podrían no estar reconocidos por dichas reglamentaciones.

También se considera viable que la ACP proporcione a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales para ejecutar el trabajo convenido, así como el suministro de dos (2) casilleros para guardar los equipos del trabajador, observando que esta obligación ya aparece consignada en otra convención colectiva de trabajadores que ejecutan labores y comparten riesgos similares en el desempeño de sus funciones al de los capitanes y oficiales de cubierta.

Hay que enfatizar en la garantía de las rotaciones de trabajo, horarios y períodos de descanso cónsonos, estipulado en los reglamentos de salud ocupacional de la ACP, dirigidos a mitigar la fatiga y tiempo de exposición del trabajo, pues esto también es parte de la eficiencia del servicio y del desarrollo humano.

La referencia al principio "obey now, and grieve later", debe excluirse de esta regla para ser contemplada en la Sección correspondiente sobre el procedimiento de quejas.

En ese sentido, se considera viable un "roll over" para la regulación sobre las responsabilidades del RE y del miembro. Lo mismo procede con los comités para el control, de riesgos y salud ocupacional; atención médica; condiciones de trabajo inseguras o insalubres; alegato de represalia por actividades relacionadas con la seguridad; ropa protectora y equipo; información de salud; exámenes médicos; información sobre seguridad y salud; pruebas y adiestramiento y espacios confinados.

La JRL considera viable que se incorpore la sección sobre transporte de los miembros, que ya esta regulación ha sido desarrollada en otra convención colectiva, para lo cual la JRL hará los ajustes que procedan a la redacción propuesta.

12.4. DECISIÓN U ORDEN DE LA JUNTA.

De conformidad con lo expuesto en nuestras conclusiones la Decisión de la Junta es que las partes adopten como redacción de su convenio colectivo la siguiente:

ARTÍCULO 12
SALUD Y SEGURIDAD

SECCIÓN 12.01. AUTORIDAD.

(a) El Programa de Salud y Seguridad Ocupacional de la ACP se regirá según las estipulaciones de la Ley Orgánica, el Reglamento de Control de Riesgos y Salud Ocupacional de la ACP, y las normas de seguridad y salud ocupacional existentes en la ACP que sean al mismo nivel o superiores a las normas de OSHA, ANSI, entre otras, aprobadas por la Unidad de Seguridad e Higiene Industrial, otros reglamentos relacionados con el control de riesgos y salud ocupacional y las políticas, procedimientos y prácticas similares a las existentes al 31 de diciembre de 1999, hasta que sean modificadas de acuerdo con la Ley Orgánica.

(b) La seguridad de la navegación marítima por el Canal de Panamá se rige por la Ley Orgánica, el Reglamento para la Navegación en Aguas del Canal de Panamá, el Manual de Operaciones Marítimas, las Circulares a las Navieras e Inspección de Naves de la ACP; y otras directrices, memoranda y publicaciones, así como las políticas, procedimientos y prácticas similares a las existentes al 31 de diciembre de 1999, hasta que sean modificadas de acuerdo con la Ley Orgánica.

SECCIÓN 12.02. RESPONSABILIDAD DE LA ACP.

(a) La ACP proporcionará a los miembros de la unidad negociadora labores y un sitio de trabajo cuyos peligros ya

reconocidos como los que causan o que puedan causar la muerte o cualquier daño físico grave como resultado de una lesión o enfermedad, hayan sido reducidos o eliminados. La ACP proporcionará niveles razonables de servicios e instalaciones adecuadas, de conformidad con las normas de seguridad establecidas en la Sección 12.01 de este artículo, con el fin de proteger la salud y la seguridad de los miembros de la unidad negociadora.

(b) La ACP acuerda notificarle al RE de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de esta Convención, cuando haya cambios en las condiciones de empleo que tengan un efecto mayor que de poca importancia en la salud y seguridad ocupacional de los miembros de la unidad negociadora.

(c) Las partes convienen que la administración garantizará a los miembros de la unidad negociadora cubiertos por esta convención colectiva, agua potable para su consumo.

(d) La ACP proporcionará oportunamente a lo miembros los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales cumplirán con todas las normas de seguridad y los repondrá tan pronto como dejen de ser eficientes.

(e) La ACP proporcionará dos (2) casilleros seguros para guardar los equipos del miembro que deban necesariamente permanecer en el lugar donde este preste servicio. Estos casilleros no se considerarán como adicionales a cualquier otro casillero que ya exista para dichos propósitos.

(f) La ACP fijará tableros informativos para los miembros de la unidad negociadora en las estaciones de reporte y en los equipos donde estos presten servicio.

(g) La ACP garantizará rotaciones de trabajo, horarios y períodos de descanso cónsonos con las estipulaciones de los reglamentos de salud ocupacional pertinentes, dirigidas a la mitigación de la fatiga y del tiempo de exposición al trabajo.

SECCIÓN 12.03. RESPONSABILIDADES DEL RE. El RE cooperará con la ACP instando a todos los miembros de la unidad negociadora a cumplir las reglas, requisitos y reglamentos de seguridad en el desempeño de sus funciones; a reportar con prontitud todas las prácticas o condiciones inseguras que observen y, de sufrir un accidente en el trabajo, informar del mismo a su supervisor lo más pronto posible. El RE podrá tener representación durante las actividades de salud y seguridad, tales como reuniones o inspecciones en las cuales se requiera su presencia.

SECCIÓN 12.04. TRANSPORTE PARA LOS MIEMBROS. La ACP operará de forma segura los vehículos a motor y las lanchas utilizadas para transportar a los miembros en condiciones adecuadas de limpieza, de comodidad, de mitigación de ruido, fugas de vapores o humo y mecánicamente seguras.

La operación de las lanchas y equipo flotante deben cumplir con las normas de seguridad descritos en el Manual de Operaciones de Lancha de la División de Recursos de Tránsito, normas de Seguridad Marítima de la ACP y los Reglamentos y Manuales vigentes a la fecha de entrada en vigencia de este convenio colectivo.

A. TRANSPORTE ACUÁTICO:

(1) La ACP se asegurará que las lanchas o equipos flotantes que se utilizan para transportar a los miembros sean seguras y estén limpias y en buen estado mecánico. La ACP deberá mantener las lanchas, muelles de lanchas, otras áreas de abordaje, estaciones de reporte y espera, que estén bajo su control, en condiciones seguras y limpias. En los lugares que estén fuera de su control, la ACP deberá instar a los propietarios responsables que hagan lo mismo para proteger la seguridad de los miembros. La ACP deberá colocar y mantener a bordo de las lanchas cierta cantidad de agua fría potable, vasos y toallas de papel consonó con la cantidad mínima de personas o pasajeros permitidos a bordo.

(2) Todas las lanchas o equipo flotante que se utilicen para el propósito de transportar miembros estarán equipadas con un dispositivo de rescate aprobado para "Hombre al Agua" y garantizará que la tripulación asignada a lancha esté debidamente capacitada y pueda hacerlo funcionar eficazmente.

(3) Las lanchas o equipos flotantes que se utilizan para el propósito de transportar miembros hacia y desde los equipos flotantes deberán ser del diseño, tamaño, construcción, especificaciones, y apropiadas para el uso que se les va a dar.

(4) En caso de que la ACP decida reemplazar o comprar lanchas o equipos flotantes, las partes convienen que el SINDICATO será invitado para apreciar y explicara su posición sobre las especificaciones del diseño de las lanchas y/o equipos flotantes que se van a utilizar para el transporte de los miembros.

(5) El abordaje, desde una lancha o desde el muelle, al equipo flotante será seguro, según las normas y criterios definidos por la Unidad de Seguridad Marítima. En caso de que un miembro en una situación particular que involucre un riesgo claramente palpable de muerte inminente o daño físico grave o estime que las condiciones de abordaje no son razonablemente seguras, el miembro podrá no abordar bajo esas condiciones. No obstante, en esa eventualidad, deberá proceder inmediatamente con los estipulado en la Sección 12.08.

El dispositivo que se utilice para el abordaje, ya sea escalera portátil o plegable, deberá garantizar la seguridad de los miembros, según las normas y criterios definidos por la Unidad de Seguridad Marítima. En caso de que un miembro en una situación particular estime que las condiciones de abordaje no son razonablemente seguras, el miembro podrá no abordar bajo esas condiciones: No obstante, en esa eventualidad, deberá proceder inmediatamente con lo estipulado en la Sección 12.08.

B. TRANSPORTE TERRESTRE:

El empleador proveerá a los miembros de la unidad negociadora transporte desde sus estaciones de reporte a sus estaciones de trabajo y viceversa, dentro y fuera de los diferentes distritos, tanto terrestre, acuático y aéreo.

Queda establecido que este transporte se proveerá para todos los turnos y variantes de horario en las que se encuentren los miembros de la unidad negociadora laborando. Este transporte estará disponible para que, una vez relevado el miembro de la unidad negociadora, el mismo pueda retornar inmediatamente a su estación de reporte inicial.

a. Requisitos para el transporte terrestre:

1. Todos los vehículos deberán ser conducidos por un conductor con la debida licencia y adiestramiento. La ACP se asegurará de que los vehículos cumplan con todas las que regulaciones internas de la ACP y las que exijan la Autoridad de Tránsito y Transporte Terrestre de la República de Panamá. La ACP mantendrá todos los vehículos asignados al transporte de los miembros con acondicionadores de aire, en buenas condiciones de operación y éstos estarán equipados con equipo móvil de comunicación de dos vías. La ACP proporcionará transporte seguro, con conductores a quienes se les ha permitido que tomen el descanso adecuado entre sus turnos de trabajo. La operación de los vehículos motorizados oficiales debe cumplir con los requisitos y responsabilidades descritos en la Sección 3 del Manual de Seguridad y Salud Ocupacional de la ACP.

2. Los vehículos que se utilizan para transportar a los miembros en la actualidad se describe a continuación: equipados con aire acondicionado, sistema de contención de bolsas de aire, cinturones de seguridad; sistemas de frenos contra patinazos (ABS) y llantas radiales. La ACP mantendrá la calidad del transporte, asegurándose que sea tan seguro y tan cómodos como lo son en la actualidad. Dependiendo de la cantidad del personal a transporte en un viaje, la ACP podrá utilizar alguno de los siguientes vehículos: tipo Van de 8 pasajeros; de 12 a 16 pasajeros; mini van de hasta 7 pasajeros, tipo Dodge Caravan; SUV tipo Ford Explorer; y sedanes tipo Ford Fusion.

3. La ACP deberá mantener todos los vehículos asignados al transporte de los miembros en condiciones mecánicas seguras y vehículos limpios. Los vehículos deberán ser reemplazados a intervalos apropiados de acuerdo con la política de la ACP.

4. En circunstancias críticas, la ACP podrá utilizar temporalmente un transporte alterno para cumplir su misión. Cuando la ACP decida cambiar el tipo de vehículos utilizados para transportar a los miembros, los mismos mantendrán, como mínimo, los niveles de seguridad y comodidad que tienen los actuales, en cuyo caso las partes se reunirán para discutir los cambios correspondientes que sean ambas aceptables a partes y así intentar evitar una negociación intermedia. Si las condiciones

de transporte no cumplen con lo arriba acordado, el miembro tendrá todo el derecho de exigir otro medio de transporte.

SECCIÓN 12.05 RESPONSABILIDADES DEL MIEMBRO. Las responsabilidades de los miembros incluyen cumplir con las normas, reglas, reglamentos de salud y seguridad y con las instrucciones emitidas por la ACP que sean aplicables a sus propios actos, conducta y prácticas de trabajo; el uso y cuidado de los equipos de seguridad, equipo y aparatos de protección personal y procedimientos establecidos por la ACP para su protección; dar parte de cualquier práctica o condición insegura o insalubre y, de sufrir un accidente en el trabajo, dar parte del mismo a su supervisor lo más pronto posible.

SECCIÓN 12.06. COMITÉS PARA EL CONTROL DE RIESGOS Y SALUD OCUPACIONAL.

(a) Comité a Nivel de la ACP. Las partes acuerdan participar en un Comité de Control de Riesgos y Salud Ocupacional consultivo interdepartamental, a nivel de toda la ACP, que tiene como propósito servir de foro para analizar, discutir, consultar y hacer recomendaciones sobre los temas de higiene, salud y seguridad en las operaciones de la ACP y el cual se regirá por sus estatutos. El RE hará todo lo que pueda para asegurar la participación de sus representantes.

(b) Comité a Nivel de las Unidades. Las partes acuerdan en el principio de que un comité a nivel de unidad debe:

(1) Incluir la participación de los miembros en puestos que no sean de supervisión;

(2) Brindarles a dichos miembros la oportunidad de tener una participación directa en los asuntos de salud y seguridad por medio de asistencia a las reuniones del comité y otras funciones a las cuales se les pueda asignar como miembros del comité;

(3) Ser un apoyo valioso para los programas de salud y seguridad ocupacional, haciendo que los miembros del comité:

(a) Asistan a la ACP en actividades tales como inspecciones del sitio de trabajo, investigaciones de accidentes; presenten charlas de seguridad ocupacional; ayuden con los programas especiales de salud y seguridad ocupacional, y
(b) Reciban adiestramiento de salud y seguridad ocupacional específicamente relacionado a sus funciones como miembros del comité.

(4) Brindarles a todos los miembros interesados de la unidad negociadora la oportunidad de eventualmente representar a sus compañeros en dicho comité.

La ACP acuerda fomentar la ejecución de este principio entre las unidades operativas.

SECCIÓN 12.07. ATENCIÓN MÉDICA. En caso de un accidente de trabajo, el miembro será transportado al centro de salud ocupacional más cercano, si está abierto, para ser evaluado y

recibir los primeros auxilios. Si el personal de salud ocupacional determina que el miembro necesita tratamiento adicional a los primeros auxilios, el miembro será transportado a una instalación médica. La atención médica de los miembros que sufren lesiones o enfermedades ocupacionales como resultado del desempeño de sus funciones está regido por el Programa de Riesgos Profesionales de la Caja de Seguro Social (CSS). Cada caso será manejado de conformidad con las normas del Programa de Riesgos Profesionales de la Caja de Seguro Social.

SECCIÓN 12.08. CONDICIONES DE TRABAJO INSEGURAS O INSALUBRES. Los miembros tienen derecho a denunciar lo que ellos consideran condiciones de trabajo inseguras o insalubres sin temor a represalias o discriminación. Los procedimientos que rigen tales denuncias están publicados en el Afiche No. 2 de la ACP, los cuales se parafrasean a continuación:

(a) Un miembro debe primero informar a su supervisor inmediato sobre la condición insegura o insalubre. De no atenderse la condición insegura o insalubre en un plazo razonable, un miembro puede también dar parte de la condición a cualquier especialista de seguridad marítima, salud y seguridad ocupacional o higienista industrial. En caso de no recibir respuesta satisfactoria, un miembro podrá dirigir un informe de condición insegura o insalubre a la Unidad de Seguridad e Higiene Industrial o a la Junta de Inspectores, utilizando el formulario 2526 (RHSH) actualizado.

Al recibir un informe, se llevará a cabo una inspección y se hará una determinación lo más pronto posible, a más tardar treinta (30) días calendario a partir de dicha fecha.

(b) Si el problema de salud o seguridad sigue sin resolverse, o si no se recibe una respuesta satisfactoria al nivel en el cual se dio parte de la condición, el miembro o el RE debe dar parte de la condición a un nivel más alto. Si todavía no se recibe una respuesta satisfactoria, debe presentarse una queja directamente al Administrador.

(c) Los informes deben presentarse por escrito utilizando el Formulario 2526 (RHSH) actualizado, "Informe del Trabajador Sobre Condiciones Inseguras o Insalubres". También se puede dar parte por teléfono, o en persona. Cuando se presenta un informe sin utilizar el formulario, este debe incluir: (1) la fecha de la queja; (2) la ubicación y descripción específica de la condición insegura o insalubre; (3) la fecha en que se dio parte de la condición al nivel más bajo (de haber sido así) y a quién; y (4) el nombre del reclamante o su representante, a quién se debe contactar para solicitar información adicional y a quién se le debe dar una respuesta. Al dar parte de la condición insegura e insalubre, los reclamantes o sus representantes debieran indicar si desean permanecer anónimos.

(d) Los miembros llevarán a cabo el trabajo asignado, a menos que exista un riesgo claramente palpable de muerte inminente o daño físico grave relacionado con el desempeño del trabajo. En

caso de peligro inminente, los miembros darán parte de la situación tan expeditamente como sea posible.

SECCIÓN 12.09. ALEGATOS DE REPRESALIA POR ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA SEGURIDAD. Los miembros que consideran que han sufrido represalias o amenaza de represalia por involucrarse en actividades relacionadas con la seguridad, pueden presentar un alegato por escrito al Gerente Ejecutivo de la División de Servicios de Recursos Humanos, si las represalias o amenazas de represalia se vincularan con una queja de seguridad, o al Presidente de la Junta de Inspectores, si fuera por una queja de seguridad marítima.

(a) Cualquier queja debe presentarse por escrito dentro de los quince (15) días calendario del acto o evento en cuestión que el miembro considere constituye una represalia, o dentro de los quince (15) días calendario de la fecha en que el miembro se enteró del acto o evento. Puede presentarse una queja en cualquier momento, en caso de una práctica o condición continua. El informe debe incluir, como mínimo, la siguiente información: la acción o acciones que el miembro considere como represalias, la actividad o actividades relacionadas a la salud y seguridad que el miembro considere generaron dicha represalia, las fechas de la actividad relacionada a la salud y seguridad del trabajador y la supuesta represalia, cualquier prueba que sustente su causa, los nombres de los testigos de la represalia o represalias, si los hubiere y el nombre del representante del miembro, si lo hubiere.

(b) La ACP se asegurará de investigar de manera oportuna y cabal las alegaciones efectuadas en la queja por la persona o personas indicadas. El investigador o investigadores prepararán un informe por escrito de los hallazgos de la investigación y lo enviarán al Gerente Ejecutivo de la División de Servicios de Recursos Humanos o al Presidente de la Junta de Inspectores, según el tema lo amerite.

La ACP revisará el informe de la investigación y adoptará la medida adecuada, según sea necesario. El reclamante será informado por escrito, tan pronto como sea práctico, de los hallazgos de la investigación, de la decisión final y de las acciones correctivas pertinentes a ser implementadas con relación a la represalia que se tomó. Copias de los resultados de la investigación serán proporcionadas por el Gerente Ejecutivo de la División de Servicios de Recursos Humanos o el Presidente de la Junta de Inspectores al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional

SECCIÓN 12.10. ROPA PROTECTORA Y EQUIPO. La ACP suministrará, de forma razonable, la ropa protectora y el equipo de protección personal que considere necesario para el desempeño de las funciones de conformidad con las normas de seguridad. Los miembros están obligados a utilizar, cuidar y salvaguardar toda la ropa protectora y equipo suministrado por la ACP. Sin embargo, la ACP será responsable de la ropa y equipo que requiera de un cuidado o procedimientos de limpieza

especiales, tal como lo estipulan las políticas de salud y seguridad.

SECCIÓN 12.11. INFORMACIÓN DE SALUD. La ACP continuará estando constantemente alerta al potencial de epidemias y enfermedades, como parte de su esfuerzo para proveer un ambiente de trabajo saludable y seguro para los miembros.

SECCIÓN 12.12. EXÁMENES MÉDICOS.

(a) En aquellos casos que la ACP determine necesario, se le solicitará al miembro que se someta a un examen médico por un especialista, sin costo alguno para el miembro.

(b) En cualquier deliberación relacionada a un cambio en las condiciones de empleo de miembros con estatus de carrera, los especialistas de salud ocupacional de la ACP le darán la debida consideración a las opiniones o recomendaciones de los médicos especialistas que el miembro le presente a la ACP. A solicitud del miembro, dichas opiniones o recomendaciones estarán disponibles para ser consideradas por una tercera parte en cualquier proceso de queja relacionado, para el cual dicha información pueda ser legalmente divulgada.

(c) La meta del Empleador es limitar el trabajo en horas extraordinarias al mínimo necesario para lograr su misión. El Empleador relevará al miembro de una asignación de trabajo en horas extraordinarias cuando los médicos de salud ocupacional del Empleador hayan certificado que, por razones médicas, el miembro no debe trabajar horas extraordinarias.

13. ARTÍCULO 13. REGLAS BÁSICAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Este artículo regula la negociación colectiva entre el RE y la ACP, entre otros temas, horario de las negociaciones, formato de las propuestas, equipos negociadores, número de negociadores por las partes, asesores, observadores, discusión de los temas, procedimiento de negociación, orden de discusión de los temas y temas en los que no se logre acuerdo.

La última mejor oferta del RE es como sigue:

"ARTÍCULO 13
REGLAS BÁSICAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

SECCIÓN 13.01. REGLAS PARA LA NEGOCIACIÓN.

La ACP y el RE acuerdan que en el caso de que alguna de las partes solicite negociar la renovación de la convención colectiva de conformidad con el literal (a) de la sección 2.07, dicha negociación estará regida por las reglas establecidas por las partes en este artículo, a menos que las partes, por acuerdo por escrito, decidan modificarlas.

Las partes acuerdan que las negociaciones se darán siempre en un ambiente de buena fe y en igualdad de condiciones para ambos equipos negociadores.

La obligación recíproca de la administración y del RE de negociar de buena fe requiere entre otras cosas:

1. Emprender las negociaciones con la determinación de lograr una convención colectiva o un acuerdo sobre condiciones de empleo negociables.

2. Que las partes sean representadas en las negociaciones por personas expresamente facultadas para discutir, negociar y llegar a acuerdos válidos que obliguen a sus representados.

3. Que ninguna de las partes podrá ser obligada o compelida a aceptar o acordar una propuesta o hacer concesión alguna.

4. Reunirse en horas razonables y en lugares convenientes o apropiados, con la frecuencia que sea necesaria, evitando demoras irrazonables.

5. Consignar por escrito y suscribir cualquier convenio a que se haya llegado y seguir los pasos conducentes a implementar lo acordado.

6. Que la administración suministre al representante exclusivo, la información pertinente sobre temas discutidos dentro del ámbito de las negociaciones, de conformidad con lo que establezcan los reglamentos, siempre que la información pueda ser suministrada de conformidad con la ley.

Las partes acuerdan que la igualdad de condiciones para ambos equipos negociadores incluirá, entre otras cosas, lo siguiente:

1. Que en virtud de lo establecido en el artículo 99 de la Ley Orgánica de la ACP, los miembros del equipo negociador no tendrán pérdida de salarios o de beneficios a los que tengan derecho todos los miembros de la unidad negociadora, según lo pactado en el convenio colectivo, durante todo el periodo que dure la negociación del contrato colectivo, es decir, desde el periodo de preparación hasta la firma del convenio colectivo.
2. El tiempo de representación de los miembros del equipo negociador no deberán [sic] afectar o incidir en los tiempos de representación de las otras actividades ya pactadas en este convenio colectivo.
3. Con la finalidad de mantener discreción, privacidad y una atmosfera [sic] de trabajo eficiente sin interrupciones, sendos equipos negociadores contarán con un local en igualdad de condiciones, gratuitamente suministrado por la ACP.

SECCION 13.02 PERÍODOS DE PREPARACIÓN

Las partes acuerdan que previo al periodo de preparación de la propuesta de convenio colectivo, con la finalidad de mantener discreción, privacidad y una atmósfera de trabajo eficiente sin interrupciones, la Administración proveerá al Equipo negociador del RE lo siguiente:

1. El uso temporal gratuito de un Local para ser utilizado como oficina del equipo negociador de UCOC que negocia la convención colectiva. Este local estará en óptimas condiciones, y contará con suministro de energía eléctrica, agua, servicio sanitario, ducha,

internet, teléfono, impresora, muebles que incluyan una amplia mesa con seis sillas, tendrá instalado aires acondicionados operativos en todo el local, además de estacionamientos debidamente señalizados con las siglas UCOC.
El equipo negociador devolverá a la ACP el local una semana después de la firma de la convención colectiva correspondientemente.

2. Acceso ilimitado a la internet de la ACP.

SECCION 13.03 SESIONES DE NEGOCIACIÓN.

Un día de negociación consta de dos sesiones de negociación, que están comprendidas en un horario de 8:00 a.m. a 12:00 m.d. y de 12:30 p.m. a 4:30 p.m.

Las partes acuerdan que las sesiones de negociación se desarrollarán en un ambiente de mutuo respeto, cordialidad y una conducta conducente, destinada a lograr un proceso fluido y de comunicación abierta que propicie la concertación de acuerdos.

En las sesiones de negociación, las partes se comprometen a:

1. Iniciar las sesiones con puntualidad, en el horario establecido.
2. Evitar distracciones durante las sesiones, manteniendo siempre un clima de mutuo respeto.
3. Mantener discreción y profesionalismo de los temas discutidos en la mesa de negociación.
4. Las partes reconocen la obligación recíproca de la ACP y de EL RE de negociar de buena fe, conforme con lo establecido en el Artículo 101 de la Ley Orgánica de la ACP y los Artículos 57 y 58 del Reglamento de Relaciones Laborales.
5. Las sesiones de negociación se realizarán en un lugar mutuamente acordado por las partes. La ACP suplirá toda el equipo y material necesario para llevar a cabo las negociaciones Estos equipos incluyen: aire acondicionado, teléfono, impresora, mesas de trabajo, sillas, proyector digital, computadora, acceso a red y materiales de oficina y acceso ilimitado a la intranet de le ACP.

SECCIÓN 13.04 HORARIO DE LAS NEGOCIACIONES

La negociación está compuesta por días de negociación y días de preparación.

Los días de negociación serán los días martes, miércoles y jueves; y cada día de negociación tendrá dos sesiones en un horario de 8:00 am a 12:00 m.d. y de 12:30 a 4:30 p.m. o dos sesiones consecutivas de cada semana comprendida dentro del periodo de negociación efectiva. Las sesiones de negociación darán inicio con los miembros de los equipos

negociadores que estén presentes, tanto en las sesiones matutinas como en las vespertinas.

Los días de preparación serán los lunes y viernes dentro del periodo de negociación efectiva.

Las partes podrán, cuando lo estimen necesario, acordar ajustes en el horario anterior, en situaciones especiales. En todo caso las partes se comprometen a mantener el ritmo de la negociación en tres (3) días de negociación por semana. Cuando un día feriado coincida con un día de negociación, se correrá el día de negociación para el día hábil inmediatamente anterior o posterior, o el día que acuerden las partes.

Se podrá cancelar una sesión de negociación programada, sin mediar mutuo acuerdo, solamente cuando se trate de una emergencia o se presenten circunstancias extraordinarias que impidan a alguno o a ambos equipos negociadores acceder al sitio de la negociación o hacer los recursos necesarios para la negociación. En caso de que tales circunstancias se presenten, la parte que solicita la cancelación de la sesión deberá notificar al punto de contacto de la negociación que establezcan las partes.

SECCIÓN 13.05. PUNTOS DE CONTACTO.

Para los propósitos de esta negociación los puntos de contacto serán los siguientes:

a. Para EL SINDICATO: Jefe Negociador, Unión de Capitanes y de Cubierta (UCOC), local suministrado por la ACP para el equipo negociador de UCOC.

b. Para la ACP: Jefe Negociador, Sección de Gestión Laboral (RHXL), ubicada en el edificio 706, tercer piso, Centro de Capacitación Ascanio Arosemena (CCAA)

Cualquier correspondencia o comunicación escrita será presentada al punto de contacto respectivo.

SECCION 13.06 REUNIONES DE CONSULTA

Las reuniones de consulta (caucus) podrán ser solicitadas por cualquiera de las partes en cualquier momento durante las sesiones de negociación. La parte que solicite el caucus pasará al salón designado para tal fin.

Las partes entienden y aceptan que se les ha concedido el tiempo necesario para prepararse para cada sesión de negociación; por consiguiente, las reuniones de consulta se solicitarán como resultado de la discusión de un tema o una propuesta o contrapropuesta presentada en la mesa de negociación. Los caucus no deberán exceder los 15 (quince) minutos, salvo circunstancias especiales. Las partes reconocen que dichas reuniones deben utilizarse para consultas breves, de forma tal que se evite la prolongación innecesaria y que afecte la fluidez de las sesiones de negociación.

Los recesos durante las sesiones de negociación podrán ser solicitados por cualquiera de las partes.

SECCIÓN 13.07 PROPUESTAS Y CONTRAPROPUESTAS

Las negociaciones estarán basadas en las propuestas y las contrapropuestas presentadas por ambas partes.

Una contrapropuesta estará directamente relacionada a su propuesta correspondiente y no constituirá por sí misma una nueva propuesta. Las propuestas deben enmarcarse dentro de lo establecido en la Constitución Política de la República de Panamá, la Ley Orgánica de la ACP, los Reglamentos de la ACP y todas las otras disposiciones normativas legales aplicables a la ACP y al Sindicato.

Las sesiones de negociación podrán ser grabadas por mutuo acuerdo previo entre las partes.

SECCIÓN 13.08 ASISTENCIA A LAS SESIONES DE NEGOCIACIÓN

Adicional a los equipos negociadores, se podrá invitar a personas consideradas expertas/peritos o especialistas, para que participen en las sesiones de negociación cuando la discusión de un tema en la mesa hace necesaria su admisión en el recinto de las negociaciones. Estas personas tendrán como objetivo proveer información pertinente al tema en la mesa por el cual fueron invitadas y podrán ser consultadas para esclarecer este tema en beneficio de las partes y así poder facilitar el logro de un acuerdo.

Cuando una de las partes estime necesario invitar a personas consideradas perito/experto o especialista, su participación se notificará con un plazo de por lo menos una sesión antes de la visita. Las personas invitadas en calidad de perito/experto o especialista serán admitidas en el recinto al momento de presentar el tema específico para el cual fueron invitadas y deberán retirarse del recinto de negociación una vez concluida su participación.

Los peritos/expertos o especialistas podrán intervenir en las discusiones que se lleven a cabo en la mesa de negociación.

La invitación de peritos/expertos o especialistas que no sean trabajadores de la ACP no ocasionarán gasto alguno a la otra parte. Cuando los peritos/expertos o especialistas sean trabajadores de la ACP, se le otorgará permiso administrativo al trabajador, para lo cual la Administración hará los arreglos correspondientes que garanticen la asistencia del trabajador a la sesión de negociación.

De no poder presentarse el perito/experto, especialista o trabajador en la fecha propuesta, el tema en cuestión podrá ser pospuesto hasta que el mismo esté disponible. Las partes acuerdan que lo que se ha definido sobre la figura de los expertos/peritos, especialistas o trabajador no aplica a los integrantes de los equipos negociadores de las partes.

SECCIÓN 13.09 ACUERDOS

Las partes acuerdan que los Artículos y Secciones tratados en los cuales se ha llegado a un acuerdo, constarán por escrito, serán inicializados por los miembros de los equipos negociadores presentes en la discusión y serán fechados. Estos acuerdos no estarán sujetos a negociaciones posteriores en el actual proceso de negociación, salvo que, durante el mismo, por mutuo acuerdo, las partes decidan revisar y modificar los acuerdos ya inicializados.

Estos acuerdos inicializados y fechados pasarán a formar parte de la convención colectiva de la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta y se implementarán sólo cuando la convención colectiva entre en vigencia.

SECCIÓN 13.10 DURACIÓN DE LAS NEGOCIACIONES

La duración de las negociaciones no deberá exceder de 57 semanas, las cuales se dividirán de la siguiente manera:

Ocho (8) semanas para preparación de propuestas,
Ocho (8) semanas para revisión de propuestas de la contraparte,
Veinticinco (25) semanas efectivas de negociación,
Una (1) semana de receso en tiempo de representación para evaluar los temas pendientes,
Doce (12) semanas complementarias de negociación (de ser necesarias),
Tres (3) semanas inmediatamente seguidas del periodo anterior de 12 semanas, de ser necesarias, para complementar las negociaciones.

Las partes acuerdan que las ocho (8) semanas de preparación que dan inicio a la negociación colectiva iniciarán catorce (14) días calendarios [sic]posteriores a la fecha en que una de las partes reciba la notificación de intención de negociar la convención colectiva. Una vez terminadas las ocho (8) semanas para preparación de propuestas, se procederá al intercambio de ambas propuestas, para lo cual las partes acordarán el lugar, fecha y hora para dicho intercambio.

SECCION 13.11. FORMATO DE LAS PROPUESTAS

Las propuestas intercambiadas serán en formato digital Microsoft Word y en formato impreso en hojas 8 1/2 x 11 pulgadas, en letra Arial tamaño 14.

SECCIÓN 13. 12 EQUIPOS NEGOCIADORES

Cada parte definirá quiénes conformarán sus equipos de negociadores e intercambiarán, como mínimo cinco (5) días hábiles antes del inicio de las negociaciones, los nombres de las personas que integrarán sus equipos. Estas personas deberán ser empleados del Canal, de no serlo deberán cumplir con lo dispuesto en el artículo 21 del Reglamento de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá.

Las personas que conformarán los equipos negociadores contarán con tiempo de representación, de conformidad con el artículo 99 de la Ley orgánica del Canal de Panamá y a las normas que rigen los mismos y sin exceder cuarenta (40) horas semanales por negociador.

SECCIÓN 13.13 NÚMERO DE NEGOCIADORES POR LAS PARTES

El número de negociadores por cada parte será de cinco (5). De faltar uno o varios de ellos, por causa no imputable a la otra parte, las negociaciones continuarán con los que se encuentren presentes, a menos que por mutuo acuerdo deseen suspender la sesión.

SECCIÓN 13.14. ASESORES. Cualquiera de las partes podrá contar, a sus costas, con asesores a su elección, los cuales podrán ser o no empleados del Canal y podrán mantenerse dentro del recinto donde se desarrollan las negociaciones y reunirse en sesiones privadas con la parte que asesoran. Los asesores deberán guardar confidencialidad.

SECCIÓN 13.15. OBSERVADORES. Cada parte podrá, anunciándolo con veinticuatro (24) horas de anticipación al punto de contacto, contar con dos (2) observadores, los cuales deberán pertenecer o estar cubiertos por la Unidad Negociadora o ser empleados de la ACP en nombre de la administración, y no podrán intervenir en el proceso de negociación, debiendo guardar confidencialidad sobre las negociaciones.

SECCIÓN 13.16. DISCUSIÓN DE LOS TEMAS. Se entenderá que un artículo ha sido discutido cuando se han intercambiado y debatido la propuesta original del: artículo y una contrapropuesta a dicho artículo por cada una de las partes, o Cuando se ha llegado a un acuerdo de dicho artículo El límite de tiempo máximo de discusión de un artículo será de un día de negociación. De ponerse de acuerdo ambas partes, dicho límite podrá ser modificado por ellas.

SECCIÓN 13.17. PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN. Las partes utilizarán el procedimiento de negociación en el cual la negociación está directamente relacionada con las propuestas intercambiadas. Para determinar quién iniciará primero sortearán el primer lugar, bajo el método que prefieran (moneda, ánfora, papeleta, etc.).

Las partes podrán por mutuo acuerdo utilizar el método de negociación informal en la negociación.

SECCIÓN 13.18 ORDEN DE DISCUSIÓN DE LOS TEMAS. El orden de discusión de los temas será el planteado por las partes en sus propuestas iniciales, alternándose entre ellas. Es decir, iniciando con el primer tema que la parte que inicia de conformidad al orden establecido en su propuesta, para luego proseguir con el siguiente tema que establezca la otra parte conforme al orden planteado en su propuesta y así

sucesivamente. Si las partes acuerdan otro procedimiento que les sea más favorable a ambas, así lo podrán determinar.

SECCION 13.19 TEMAS EN LOS QUE NO SE LOGRE ACUERDO

Aquellos temas en los que no logren llegar a acuerdos, dentro del término pactado en la sección 13.10 de esta convención podrán.

1. Ser presentados ante la Junta de Relaciones Laborales para solicitar resolución de estancamiento en las negociaciones de estos temas, o
2. Por mutuo acuerdo entre las partes, podrán ser discutidos cuando concluyan los demás temas y en el orden en que fueron quedando sin acuerdos.

13.1. POSICIÓN DE LA UCOC.

Para la **Sección 13.01 REGLAS PARA LA NEGOCIACIÓN,** la posición del RE es que el procedimiento para la negociación de una nueva convención colectiva debe quedar pactado en este convenio colectivo, que se debe plasmar en la misma los principios de la negociación de buena fe y que la igualdad de las partes incluye el pleno reconocimiento y cumplimiento del mandato del artículo 99 de la Ley Orgánica, y que el tiempo de representación del equipo durante el periodo de negociación no debe incidir o afectar el tiempo de representación de otras actividades de representación autorizadas y pactadas en el convenio colectivo.

Sección 13.02 PERÍODOS DE PREPARACIÓN. La posición de UCOC es que, como parte de la igualdad de las partes, y para mantener una atmosfera de trabajo eficiente sin interrupciones a la UCOC se le debe proveer, sin costo alguno, instalaciones en iguales condiciones a la del equipo negociador de la administración y conforme a la propuesta de UCOC.

Sección 13.03 SESIONES DE NEGOCIACIÓN. La posición de UCOC es que debe quedar establecido en la convención colectiva las definiciones de día de negociación y una sesión de negociación que deben ser las partes y no la administración la que seleccione el lugar donde se realizarán las negociaciones, que debe plasmarse principios básicos de conducta y el reconocimiento pleno de los principios de negociación de buena fe por los representantes de las partes. (f. 1,464)

Sección 13.04 HORARIO DE LAS NEGOCIACIONES. La posición del RE es que se debe plasmar en el convenio colectivo los días de la semana dedicados a preparación y a negociación, así como el horario de cada una de las sesiones de negociación de un día de negociación, estableciéndose el procedimiento y las circunstancias para realizar el cambio en los días de las negociaciones o de las sesiones de negociación o de la cancelación de una sesión de negociación.

Sección 13.05 PUNTOS DE CONTACTO. La posición de UCOC es que el punto de contacto de ambas partes sean sus respectivos jefes negociadores, y que durante el periodo de negociación el punto de contacto de la UCOC sea contactado en el local suministrado durante ese periodo.

Sección 13.06 REUNIONES DE CONSULTA. La posición de UCOC es que debe quedar acordado el derecho de las partes a solicitar reuniones de consultas, el procedimiento, el propósito y duración de dichas reuniones, así como el derecho a solicitar recesos en las negociaciones.

Sección 13.07 PROPUESTAS Y CONTRAPROPUESTAS . La posición de la UCOC es que debe señalarse con claridad que la contrapropuesta debe estar directamente relacionada a la propuesta a la cual se contrapropone, y que las propuestas deben estar enmarcadas en el marco jurídico que propone la UCOC. (f.1466)

Sección 13.08 ASISTENCIA A LAS SESIONES DE NEGOCIACIÓN La posición de UCOC es que debe existir el derecho de las partes a poder invitar a personas consideradas expertas/peritos o especialistas para facilitar el logro de acuerdos proveyendo información y atendiendo consultas pertinentes a los asuntos que son objeto de negociación. (f.1467)

SECCION 13.09 ACUERDOS. La posición de UCOC es que debe quedar claro que los acuerdos de artículo(s) o secciones a los que se pueda llegar durante el proceso de negociación no podrán implementarse hasta que entre en vigencia la nueva convención colectiva y que, salvo por mutuo acuerdo entre las partes, dichos acuerdos no podrán negociarse mientras dure el proceso de negociación del convenio colectivo. (f.1,467)

Sección 13.10 DURACIÓN DE LAS NEGOCIACIONES. La posición de UCOC es que las diferentes fases y sus respectivos términos de duración, deben quedar claramente establecidos en el nuevo convenio colectivo.

Sección 13.11 FORMATO DE LAS PROPUESTAS. La UCOC es del criterio que el formato de presentación de las propuestas sea el que describe en su propuesta.

Sección 13.12 EQUIPOS NEGOCIADORES. La UCOC sostiene que sólo podrán formar parte de los equipos negociadores personas que sen empleados de la ACP o aquellos descritos en el artículo 21 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP. (f.1,468).

Sección 13.13 NÚMERO DE NEGOCIADORES POR LAS PARTES. Los equipos negociadores deben estar conformados por cinco negociadores y que, en caso de ausencia de uno o más miembros de una de las partes, las negociaciones deberán continuar al menos que por acuerdo entre ellas las dos sesiones de negociación de ese día de negociación sea suspendido.

Sección 13.14 ASESORES. La posición de la UCOC es que se debe establecer el derecho a contar durante las sesiones de negociación, que estos puedan ser empleados o no empleados de la ACP, que se puedan reunir con ellos en sesiones privadas y que deberán guardar la confidencialidad de los asuntos tratados en la negociación. (f.1,469)

Sección 13.15 OBSERVADORES. La UCOC es de la posición que se le permita a cada parte contar hasta un máximo de dos (2) observadores, quienes deberán ser miembros de la unidad negociadora o empleado de la ACP, que estos no sean considerados parte de los equipos negociadores, debiendo guardar la debida confidencialidad de los asuntos tratados en las sesiones de negociación ni podrán intervenir en estas. (f.1,469)

Sección 13.16 DISCUSIÓN DE LOS TEMAS. La posición de UCOC es que debe establecerse un límite máximo de tiempo para discutir cada artículo, respetando el derecho de las partes a recurrir ante la JRL o, de mutuo acuerdo extender la negociación sobre aquellos asuntos en que consideren puede llegar a acuerdos entre las partes.

Sección 13.17 PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN. La posición de UCOC es que la negociación esté directamente relacionada con las propuestas que las partes hayan intercambiado, para lo cual las partes sortearán cuál de ellas propondrá el primer artículo, sin que este procedimiento sea impedimento para que las partes puedan acordar utilizar el método de la negociación informal.

Sección 13.18 ORDEN DE DISCUSIÓN DE LOS TEMAS. La posición de UCOC es que los artículos sean discutidos en el orden planteado por las partes en sus propuestas iniciales, sin embargo, las partes podrán disponer de otro procedimiento que así lo determinen por mutuo acuerdo.

Sección 13.19 TEMAS EN LOS QUE NO SE LOGRE ACUERDO. La posición de UCOC es que en los casos que no se logre acuerdo, podrán recurrir a la JRL para dirimir el estancamiento, o de mutuo acuerdo podrán volverse a discutir los asuntos en los que no se ha llegado a acuerdos en el orden en que fueron quedando sin un acuerdo.

13.2. POSICIÓN DE LA ACP.

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

"ARTÍCULO 13
REGLAS BÁSICAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

SECCIÓN 13.01. REGLAS PARA LA NEGOCIACIÓN. La ACP y el RE acuerdan que en el caso de que alguna de las partes solicite negociar la renovación de la convención colectiva de conformidad con el literal (a) de la sección 2.07, dicha negociación estará regida por las reglas establecidas por las partes en este artículo, a menos que las partes, por acuerdo por escrito, decidan modificarlas.

En caso de una renovación parcial de la convención, las partes adecuarán las reglas para la negociación establecidas en esta sección, según corresponda.

SECCIÓN 13.02 CONDUCTA EN LAS SESIONES DE NEGOCIACIÓN. Las partes acuerdan que las sesiones de negociación se desarrollarán en un ambiente de mutuo respeto y cordialidad. Los miembros de cada equipo negociador se esforzarán por mantener una conducta conducente y un clima de cordialidad y mutuo respeto, que contribuya a lograr un proceso fluido y de comunicación abierta que propicie concertación de acuerdo.

En las sesiones de negociación, Las partes se comprometen a:

1. Iniciar las sesiones con puntualidad, en el horario establecido.
2. Evitar distracciones durante las sesiones, manteniendo siempre un clima de mutuo respeto.

3. Mantener discreción y profesionalismo de los temas discutidos en la mesa de negociación.
4. Durante las sesiones de negociación no se permitirá tomar fotografías o grabar videos o audio de las personas que se encuentren dentro del recinto. En caso de requerir el uso del celular, el miembro del equipo negociador y/o cualquier otro invitado se retirará del recinto de negociación.

Las partes reconocen la obligación recíproca de la ACP y de EL SINDICATO de negociar de buena fe, conforme con lo establecido en el Artículo 101 de la Ley Orgánica de la ACP y los artículos 57 y 58 del Reglamento de Relaciones Laborales.

SECCIÓN 13.03 LUGAR Y HORARIO DE LAS NEGOCIACIONES

Las Partes acuerdan que una sesión de negociación se considera un día de negociación y estará compuesta por reuniones matutinas y vespertinas, de acuerdo al horario de negociación establecido.

a) Lugar de la negociación: Las sesiones de negociación se realizarán en el salón de conferencias de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos. De no estar disponible en otra instalación de la ACP con condiciones similares. LAS PARTES acuerdan que las sesiones se podrán realizar de forma virtual en caso de que surjan condiciones que imposibiliten efectuar las sesiones de forma presencial.

La ACP suplirá todo el equipo y material necesario para llevar a cabo las sesiones de negociación. Estos equipos incluyen: aire acondicionado, teléfono, impresoras, mesa de trabajo, sillas, proyector digital, computadora, acceso a red y materiales de oficina.

Las sesiones de negociación podrán ser grabadas por mutuo acuerdo.

b. Horario de negociación El horario de negociación queda establecido de la siguiente manera:
Martes, miércoles y jueves

- Preparación: 07:00 a.m. -08:00 a.m. (1 hora)
- Negociación: 08:00 a.m. - 12:00 m. (4 horas)
- Almuerzo: 12:00 m. - 12:30 p.m. (0.5 hora)
- Negociación: 12:30 p.m. - 3:30 p.m. (3 horas)

La ACP y EL SINDICATO pueden, cuando lo estimen necesario, acordar ajustes en el horario anterior por o para situaciones especiales.

Las reuniones de negociación darán inicio con los miembros de los equipos negociadores que estén presentes. Los días lunes y viernes se usarán para preparación de las negociaciones.

Las partes podrán, cuando lo estimen necesario, acordar ajustes en el horario anterior, en situaciones especiales. En todo caso las partes se comprometen a mantener el ritmo de la negociación en el número de días y horas acordados por semana. Cuando un día feriado coincida con un día de negociación, se correrá el día de

negociación para el día hábil inmediatamente anterior o posterior, según lo acuerden las partes.

Se podrá cancelar una sesión de negociación programada, sin mediar mutuo acuerdo, solamente cuando se trate de una emergencia o se presenten circunstancias extraordinarias que impidan a alguno o a ambos equipos negociadores acceder al sitio de la negociación o hacer uso de los recursos necesarios para la negociación. En caso de que tales circunstancias se presenten, la parte que solicita la cancelación de la sesión deberá notificar al punto de contacto de la negociación que establezcan las partes.

SECCION 13.04. PUNTOS DE CONTACTO. Para los propósitos de esta negociación los puntos de contacto serán los siguientes:

a. Para EL SINDICATO: Jefe Negociador, Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta (UCOC), Edificio 752 C, Balboa. Correo electrónico: oficina@ucocpanama.org
b. Para la ACP: Jefe Negociador, División de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos Correo (CHR) ubicada en el edificio 706, tercer piso, Centro de Capacitación Ascanio Arosemena (CCAA). Correo electrónico: ACP-RelacionesLaborales@pancanal.com.

Cualquier correspondencia o comunicación escrita será presentada al punto de contacto respectivo.

SECCIÓN 13.05 REUNIONES DE CONSULTA: Las reuniones de consulta (caucus) podrán ser solicitadas por cualquiera de las partes en cualquier momento durante las sesiones de negociación. La parte que solicite el caucus pasará al salón designado para tal fin.

LAS PARTES entienden y aceptan que se les ha concedido el tiempo necesario para prepararse para cada sesión de negociación; por consiguiente, las reuniones de consulta se solicitarán como resultado de la discusión de un tema o una propuesta o contrapropuesta presentada en la mesa de negociación. Los caucus no deberán exceder los 15 (quince) minutos, salvo circunstancias especiales. Las partes reconocen que dichas reuniones deben utilizarse para consultas breves, de forma tal que se evite la prolongación innecesaria y que afecte la fluidez de las sesiones de negociación.

Los recesos durante las sesiones de negociación podrán ser solicitados por cualquiera de las partes.

SECCION 13.06 PROPUESTAS Y CONTRAPROPUESTAS: Las negociaciones estarán basadas en las propuestas y las contrapropuestas presentadas por ambas partes. Una contrapropuesta estará directamente relacionada a su propuesta correspondiente y no constituirá por sí misma una nueva propuesta.

Las propuestas deben enmarcarse en lo establecido en el Título XIV de la Constitución Política de la República de Panamá, La Ley Orgánica de la ACP, los Reglamentos de la ACP y todas las otras disposiciones normativas legales aplicables a la ACP.

SECCIÓN 13.07 ASISTENCIA A LAS SESIONES DE NEGOCIACIÓN: La asistencia a las sesiones de negociación estará restringida a los miembros de los equipos negociadores, los observadores, expertos/peritos o especialistas, facilitadores y mediadores, según lo acordado en la presente Convención Colectiva.. Todos los que asistan al recinto de negociación firmarán una lista de asistencia diaria.

Se podrá invitar a personas consideradas expertas/peritos, o especialistas, para que participen en las sesiones de negociación cuando la discusión de un tema en la mesa hace necesaria su admisión en el recinto de las negociaciones. Estas personas tendrán como objetivo proveer información pertinente al tema en la mesa por el cual fueron invitadas y podrán ser consultadas para esclarecer este tema en beneficio de las partes y así poder facilitar el logro de un acuerdo.

Cuando una de las partes estime necesario invitar a personas consideradas perito/experto o especialista, su presencia deberá ser acordada por las partes con un plazo de por lo menos una sesión antes de la visita. Las personas invitadas en calidad de perito/experto o especialista serán admitidas en el recinto al momento de presentar el tema específico para el cual fueron invitadas y deberán retirarse del recinto de una vez concluida su participación.

Los peritos/expertos o especialistas 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.

La invitación de peritos/expertos o especialistas que no sean trabajadores de la ACP no ocasionarán gasto alguno a la otra parte; es decir, acudirán en su propio tiempo. Cuando los peritos/expertos o especialistas sean trabajadores de la ACP, se entenderá que los mismos asistirán en tiempo regular. No obstante, su participación estará condicionada a las necesidades y requisitos operacionales y administrativos de la ACP.

De no poder presentarse el perito/experto o especialista en la fecha propuesta, el tema en cuestión podrá ser pospuesto hasta que el mismo esté disponible.

Las partes acuerdan que lo que se ha definido sobre la figura de los expertos/peritos o especialistas no aplica a los integrantes de los equipos negociadores de las partes.

SECCIÓN 13.08 ACUERDOS: Las partes acuerdan que los artículos y/o secciones tratadas en los cuales se ha llegado a un acuerdo, constarán por escrito, serán inicializados por los miembros de los equipos negociadores presentes en la discusión y serán fechados. Las partes se comprometen a respetar dichos acuerdos parciales, por lo que estos no estarán sujetos a negociaciones posteriores en el actual proceso de negociación, salvo que, durante el mismo, por mutuo acuerdo, las partes decidan revisar y modificar los acuerdos parciales ya inicializados.

Estos acuerdos parciales inicializados y fechados pasarán a formar parte de la convención colectiva de la Unidad de Capitanes y Oficiales de Cubierta y se implementarán sólo [sic] cuando la convención colectiva entre en vigencia.

SECCIÓN 13.09 DURACIÓN DE LAS NEGOCIACIONES: Las partes acuerdan establecer los siguientes periodos dentro del proceso de negociación:

A. La duración de las negociaciones no deberá exceder de 43 semanas.
B. Seis (6) semanas para preparación de propuestas, contadas a partir del primer lunes, posterior a los cinco (5) días calendario de la fecha en que una de las partes reciba el documento de intensión [sic] de negociar la convención colectiva.
C. Día de intercambio de propuestas: El intercambio de propuestas se dará el primer lunes, posterior al vencimiento del periodo de preparación de propuestas.
D. Seis (6) semanas para revisión de propuestas,
E. Primer periodo de negociación: Tendrá una duración de veinte (20) semanas contadas a partir del primer lunes, posterior al término del periodo de revisión de propuestas,
F. Receso de negociación: Tendrá una duración de una (1) semana contada a partir del primer lunes posterior al término del primer periodo de negociación,
G. Segundo periodo de negociación: Tendrá una duración de diez (10) semanas contadas partir de primer lunes, posterior al término del primer receso de negociación.

SECCIÓN 13.10 FORMATO DE LAS PROPUESTAS: Las propuestas Microsoft Word y en intercambiadas serán en formato digital formato impreso en hojas 8 1/2 x 11 pulgadas, en letra Calibri tamaño 12.

SECCIÓN 13.11 EQUIPOS NEGOCIADORES: Cada parte definirá quienes conformarán sus equipos de negociadores e intercambiarán, como mínimo cinco (5) días hábiles antes del inicio de las negociaciones, los nombres de las personas que integrarán sus equipos. Estas personas deberán ser empleados del Canal, de la Autoridad del Canal cumplir con lo dispuesto en el artículo 21 del Reglamento de Relaciones Laborales de Panamá, es decir que, estas deberán ser personas contratadas a tiempo completo por el Representante Exclusivo. Las personas que conformarán los equipos negociadores contarán con tiempo de representación, de conformidad a las normas que rigen los mismos y sin exceder cuarenta (40) horas semanales por negociador. El tiempo de representación se tramitará por medio del Formulario 2569, el cual será entregado al supervisor inmediato.

SECCIÓN 13.12 NÚMERO DE NEGOCIADORES POR LAS PARTES: El número de negociadores por cada parte será de tres (3). De faltar uno de los negociadores de una o ambas partes, por causa no imputable a la otra parte, las negociaciones continuarán con los que se encuentren presentes, a menos que por mutuo se suspenda la negociación. Si faltan dos (2) miembros de cualquiera

de los equipos negociadores, se suspende la negociación por ese día.

SECCIÓN 13.13 ASESORES: Cualquiera de las partes podrá contar, a sus costas, con un asesor a su elección, el cual podrá ser o no empleado del Canal y podrá mantenerse dentro del recinto donde se desarrollan las negociaciones, reunirse en sesiones privadas con la parte que asesora, para la cual la parte que requiera dicha asesoría solicitará los recesos necesarios, que le permitan consultar con su asesor. El asesor deberá guardar confidencialidad. Su presencia será anunciada previamente con un plazo de por lo menos un (1) día hábil antes de su visita. Los asesores 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.

SECCIÓN 13.14 OBSERVADORES: Cada parte podrá, anunciándolo con veinticuatro (24) horas de anticipación al punto de contacto, contar con un (1) observador, el cual deberá pertenecer o estar cubierto por la Unidad Negociadora o ser empleado de la ACP en nombre de la administración, y no podrá intervenir en el proceso de negociación, debiendo guardar confidencialidad sobre las negociaciones. Los observadores de cada parte no ocasionarán gastos a la otra. Los observadores que asistan por la ACP o EL SINDICATO 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.

SECCIÓN 13.15 DISCUSIÓN DE LOS TEMAS: Cada artículo podrá ser discutido hasta en un máximo de dos (2) días de negociación, a menos que las partes decidan algo diferente. Durante dichas sesiones de discusión, las partes podrán intercambiar cuantas contrapropuestas estimen conveniente.

SECCIÓN 13.16 PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN: Las partes utilizarán el procedimiento formal de negociación, en el cual la negociación está directamente relacionada con las propuestas negociables intercambiadas. Para determinar quién iniciará primero sortearán el primer lugar, bajo el método que prefieran (moneda, ánfora, papeleta, etc.).

SECCIÓN 13.17 ORDEN DE DISCUSIÓN DE LOS TEMAS: El orden de discusión de los temas será en orden ascendente, a partir del primer artículo de la convención colectiva vigente. Los artículos nuevos propuestos por las partes se discutirán después de haberse discutido los artículos existentes de la convención colectiva vigente.

SECCIÓN 13.18 TEMAS EN LOS QUE NO SE LOGRE ACUERDO: Aquellos temas en los que no logren llegar a acuerdos, podrán ser discutidos cuando concluyan los demás temas y en el orden en que fueron quedando sin acuerdos, pero respetando los límites de tiempo de negociación ya establecidos en la Sección 13.10 de esta Convención."

La ACP en sus observaciones al Artículo 13 manifestó las siguientes consideraciones que sintetizan así:

Indicó que el equipo negociador de la ACP realizó algunas modificaciones en algunos títulos y secciones para simplificar el proceso de negociación en este artículo, considerando que en el mismo se establecen las reglas básicas de la negociación y también buscando la homologación con otras convenciones colectivas.

Este artículo presenta duplicidad de temas y algunos títulos de secciones no eran acorde con los temas, por lo que la ACP determinó reformularlos en su contrapropuesta #2. Entre los cambios contrapropuestos por la ACP a resaltar está que la ACP define de forma clara que es una sesión de negociación, el lugar y horario de las negociaciones, así como la duración de las negociaciones, lo cual en la convención colectiva vigente es confuso.

La ACP en su contrapropuesta #2 en la Sección 13,02, reconoce la obligación recíproca de negociar de buena fe y hace referencia al Artículo 101 de la Ley Orgánica, y a los artículos 57 y 58 del RRL, que enmarcan la negociación de buena fe y es lo que recomienda se plasme en la nueva convención colectiva. Este párrafo está estancado. En relación con el último asunto objeto de estancamiento en la Sección 13.01, en donde la UCOC contrapropuso que las partes acuerden tres (3) puntos que definan que es negociar en igualdad de condiciones. La ACP rechaza la introducción de los conceptos que a criterio de la UCOC

Respecto a cada sección, la ACP manifestó lo siguiente:

Sección 13.01 REGLAS PARA LA NEGOCIACIÓN: La posición de la ACP en el primer párrafo la UCOC indica que: "la ACP y el RE acuerdan que en el caso de que alguna de las partes solicite negociar la renovación de la convención colectiva de conformidad con el literal (a) de la Sección 2.07, dicha negociación...". La redacción en ambas contrapropuestas es idéntica.

No obstante, la contrapropuesta #2 de la UCOC entregada el 4 de enero de 2023 para esta sección fue rechazada por la ACP debido a que en el tercer párrafo se transcribe el texto del artículo 57 del RRL, y al trasladar un tema reglamentado a la convención colectiva, se estaría convirtiendo el asunto en un tema negociable.

La ACP no ve la necesidad de hacer referencia a un asunto que ya está reglamentado y que no afecta las condiciones de empleo de los trabajadores de la unidad negociadora. Además, contraviene el fallo de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, de 24 de junio de 2020, el cual indica que no es dable incluir temas en las convenciones colectivas, ya existentes en la normativa de la ACP. Cabe indicar, que el artículo 97 de la Ley Orgánica en su numeral (8), es claro en señalar que todo representante exclusivo tendrá derecho a participar en la elaboración y modificación de los reglamentos que afecten las condiciones de empleo, cuya aprobación corresponde a la Junta directiva de la Autoridad, precisamente para evitar que se lleven a las convenciones colectivas los temas que ya están normados en la Ley y los reglamentos.

Que la ACP en su contrapropuesta #2 en la sección 13,02, **reconoce la obligación recíproca de negociar de buena fe y hace referencia al artículo 101 de la Ley Orgánica, y a los artículos 57 y 58 del RRL**, que enmarcan la negociación de buena fe y es lo que recomienda se plasme en la nueva convención colectiva.

Con relación con el último asunto objeto de estancamiento en la Sección 13.01, la ACP rechaza la introducción de los conceptos que a criterio de la

UCOC representan igualdad de condiciones para los equipos negociadores, la posición de la ACP sobre el asunto es la siguiente:

a. En el numeral (1) del cuarto párrafo, la UCOC aspira a que los miembros del equipo negociador no tengan pérdidas de salarios o beneficios a los que tengan derecho los trabajadores de la unidad negociadora, durante todo el período que dure la negociación. Es importante resaltar que los bonos pactados en la convención colectiva están directamente vinculados a la operación y ejecución de funciones específicas que deben ejecutar los trabajadores de la unidad negociadora, sujeto al cumplimiento de los criterios pactados. Por lo antes expuesto, la ACP no está facultada por ley ni los reglamentos para otorgarles a los miembros del equipo negociador de la UCOC, compensaciones o pagos adicionales contemplados en la convención colectiva, sin que estos cumplan con los criterios pactados para hacerse acreedores a los mismos.
b. Con respecto al numeral (2), presentado por la UCOC, este está contemplado en la contrapropuesta #2 de la ACP en la Sección 13.11 Equipos Negociadores, donde se establece cuarenta (40) horas de tiempo de representación por negociador. Este tema está estancado.
c. En cuanto al numeral (3), el tema está cubierto en la contrapropuesta #2 de la Administración de la ACP en la Sección 13.03 Lugar y Horario de las Negociaciones.

Sección 13.02 PERÍODOS DE PREPARACIÓN. La Administración de la ACP rechaza esta contrapropuesta, ya que las oficinas con las que cuenta el RE reúnen las precitadas condiciones.

Sección 13.03 SESIONES DE NEGOCIACIÓN. Señala la ACP, que aun cuando varios de los temas fueron contrapropuestos por la ACP en las secciones 13.02 y 13.03, la ACP rechaza la contrapropuesta de la UCOC, específicamente el punto 5 sobre el lugar de las negociaciones, debido a que considera que, para evitar retrasos en el inicio de la negociación, el sitio debe ser previamente establecido en las reglas básicas, de acuerdo con el mandato constitucional de mantener la eficiencia del Canal y sus operaciones.

La ACP mencionó que, para la presente negociación, hubo un retraso en las negociaciones de aproximadamente 2 meses desde el intercambio de propuestas, debido a que las partes no se ponían de acuerdo con el lugar de la negociación, a pesar de que las reglas básicas para la negociación en la sección 13.05 de la convención colectiva vigente, establecen que las sesiones de negociación se realizarán en el salón de conferencias de la sección de Relaciones Laborales Corporativas.

Sección 13.04 HORARIO DE LAS NEGOCIACIONES. Indica la ACP que para esta sección, las partes mantienen en sus contrapropuestas el mismo horario y días de negociación y parte del texto es bastante similar; por lo que la Administración de la ACP considera que existe espacio para llegar a un acuerdo en esta sección, aunque la ACP propuso el tema en la Sección 13.03.

Sección 13.05 PUNTOS DE CONTACTO. Señala la ACP que la diferencia entre ambas contrapropuestas se centra en que el sindicato aspira a que la Administración de la ACP le suministre al equipo negociador un local para el equipo negociador y la contrapropuesta de la ACP en la Sección 13.04 Puntos de Contacto establece el edificio 752 C, Balboa como punto de contacto para el sindicato, siendo que la oficina antes mencionada cumple con la aspiración de la UCOC, ya que este es el local suministrado al RE por la Administración de la ACP; por lo que la ACP rechaza la Contrapropuesta del RE para esta sección.

Sección 13.06 REUNIONES DE CONSULTA. En esta sección, la ACP acogió el término "o contrapropuestas" en el segundo párrafo y con ello ambas secciones son idénticas, salvo que la administración de la ACP lo contrapropuso en la Sección 13.05.

Sección 13.07 PROPUESTAS Y CONTRAPROPUESTAS. Indica la ACP que la UCOC aspira a incorporar el término Constitución Política, desconociendo la pirámide de Kelsen que existe en el Régimen Legal Especial del Canal de Panamá, que por ser un régimen de excepción, distinto y diferente al contenido en el Titulo ll sobre -Derechos y Deberes Individuales y Sociales y el Título X de Economía Nacional sobre los servidores públicos y, por lo tanto, tiene que aplicarse de manera exclusiva y privativa frente a cualquier norma. En ese sentido, el Título Constitucional que trata sobre el Canal, Título XIV, es la norma de mayor jerarquía que, a su vez, es desarrollada por la Ley No. 19 de 1997, que organiza la ACP y que a su vez es desarrollada por los Reglamentos del Canal y Manuales.

La ACP declaró no negociable esta sección, seguidamente esgrimió sus consideraciones sobre aspectos de negociabilidad ventiladas igualmente en la parte inicial de la resolución.

Sección 13.08 ASISTENCIA A LAS SESIONES DE NEGOCIACIÓN. Señaló la ACP que la contrapropuesta de la ACP como la de la UCOC son similares en un alto porcentaje y las variaciones se encuentran en un par de párrafos.

Que la UCOC no presenta ninguna consideración del porqué, en los puntos de discrepancia, debería prevalecer su redacción. La Administración de la ACP rechaza la contrapropuesta de la UCOC para esta sección, ya que UCOC, contrapropone que, en este caso, cuando los peritos/expertos o especialistas sean trabajadores de la ACP, se les otorgue permiso administrativo para lo cual la administración hará tos arreglos correspondientes que garanticen la asistencia del trabajador a la sesión de negociación. La Administración de la ACP rechazó esta redacción, ya que la forma como está redactado hace obligante a que la ACP garantice la participación del trabajador, sin tomar en consideración que los permisos deben ser otorgados tomando en cuenta las necesidades operativas.

La ACP recomienda que en la nueva convención colectiva quede plasmado el texto, tal y como se encuentra en la Sección 13.07 de la contrapropuesta de la ACP y que en la convención colectiva vigente se encuentra en la sección 13.08, ya que se establece que se entiende que la participación de un trabajador como perito/experto o especialista se dará en tiempo regular. No obstante, su participación estará condicionada a las necesidades y requisitos operacionales y administrativos de la ACP.

Sección 13.09 ACUERDOS. Indicó la ACP que esta Sección presenta un texto similar a la Sección 13.08 de la contrapropuesta #2 de la ACP; no obstante, la UCOC eliminó la posibilidad de que existan los acuerdos parciales; por lo que la ACP rechaza la contrapropuesta de la UCOC para esta sección, por considerar que generaría ineficiencias en el proceso al no pactar las secciones que tengan igual redacción.

Sección 13.10 DURACIÓN DE LAS NEGOCIACIONES. Señaló la ACP que en la Sección 13.10, de la contrapropuesta #2 de la UCOC, el RE contrapropuso que el texto para la sección sea similar a la convención colectiva vigente para los períodos establecidos para la preparación, revisión, negociación, receso y semanas complementarias de negociación.

En su contrapropuesta #2, para el tema en comento y la cual se encuentra en la Sección 13.09 Duración de las Negociaciones de la contrapropuesta #2 de la Administración de la ACP, se redujo la duración total de las negociaciones de 57 a 43 semanas, las cuales se dividen en seis (6) semanas para preparación de propuestas, seis (6) semanas para revisión de propuestas, veinte (20) semanas efectivas para el primer período de negociación, una (1) semana de receso, posterior al término del primer período de negociación y diez (10) semanas para un segundo período de negociación.

La ACP considera que su contrapropuesta #2 del 5 de enero de 2023, promueve eficiencias en el proceso de negociación, es en los mejores intereses de ambas partes, la ACP y la UCOC, y cumple con la viabilidad económica que requiere la ACP para que funcione de manera eficiente y rentable el proceso de negociación. Además, la propuesta de la ACP cumple con lo mandatado en el artículo 316 de la Constitución Política, Título XIV y con en el artículo 4 de la Ley Orgánica de la ACP en cuanto a la necesidad y finalidad de que la Autoridad del Canal de Panamá funcione de manera segura, continua, eficiente y rentable.

Que, en el último párrafo de la **Sección 13.10** la UCOC presentó su aspiración de que una vez terminadas las ocho (8) semanas para la preparación de propuestas, se procederá al intercambio de propuestas, para lo cual las partes acordarán el lugar, fecha y hora para dicho intercambio. La ACP es de la posición que el lugar, la fecha y hora de intercambio debe ser pactada en las reglas básicas y que no quede como un punto a acordar entre las partes posteriormente, ya que puede ser objeto de retraso en el inicio de la negociación, sino surge un acuerdo.

Sección 13.11 FORMATO DE PROPUESTAS. Respecto a esta sección la ACP mantiene el mismo texto que la contrapropuesta de la UCOC y solamente cambió el tipo de letra a Calibri 12 de acuerdo con lo establecido en sus reglamentos para la correspondencia. Que la Administración está obligada a cumplir los lineamientos de la Autoridad

Sección 13.12 EQUIPOS NEGOCIADORES. Señaló la ACP que considera que para la sección en comento la redacción de su propuesta debe ser la que prevalezca en la nueva convención colectiva, ya que es similar a la propuesta de la UCOC, salvo que la ACP añade al final de la sección, tal y como hoy se encuentra en la convención colectiva vigente lo siguiente: "El tiempo de representación se tramitará por medio del Formulario 2569, el cual será entregado al supervisor inmediato", lo cual fue eliminado por la UCOC.

Que el RE en su contrapropuesta #2 agregó que los negociadores contarán con tiempo de representación, de conformidad con el artículo 99 de la Ley Orgánica. Si bien, el artículo 99 debe cumplirse a cabalidad, la ACP considera que el último párrafo es necesario como referencia para posibles nuevos negociadores, que deben tramitar el tiempo de representación utilizando el formulario respectivo, ya que el tiempo de representación es un tiempo pagado que puede ser auditado y se debe cumplir con los procedimientos y controles correspondientes.

Sección 13.13 NÚMEROS DE NEGOCIADORES POR LAS PARTES. Para esta sección la ACP recomienda que la redacción de la Sección para la terna en comento sea la contrapropuesta de la ACP, la cual considera que el número de negociadores por las partes sea de tres (3) integrantes, siendo que su contrapropuesta del 5 de enero de 2023 promueve eficiencias en el proceso de negociación, es en los mejores intereses de ambas partes, la ACP y la UCOC, y cumple con la viabilidad económica que requiere la ACP para que funcione

de manera eficiente y rentable. La UCOC por su parte, mantiene la misma redacción de la convención colectiva vigente; no obstante, la ACP considera que debe reducirse el número de negociadores ya que de esa manera se cumple con lo mandatado en el artículo 316 de la Constitución y en el artículo 4 de la Ley Orgánica de la ACP en cuanto a la necesidad y finalidad de que la Autoridad del Canal de Panamá funcione de manera segura, continua, eficiente y rentable.

Adicionalmente, la ACP agregó en su contrapropuesta que en caso de que falten dos (2) miembros de cualquiera de los equipos negociadores, se suspenda la negociación por ese día.

Sección 13.14 y **Sección 13.15.** Refiere la ACP que su posición va en consonancia con lo que hoy está plasmado en la convención colectiva vigente, en la cual se establece que las partes podrán contar con un (1) asesor y un (1) observador respectivamente.

Que en la **Sección 13.15 OBSERVADORES** la UCOC eliminó la oración en la que se establece en la convención colectiva vigente que los observadores de cada parte no ocasionarán gastos a la otra. La ACP rechaza esta propuesta de la UCOC, ya que un observador no debe representar un gasto para la administración y en tal caso el costo debe asumirlo cada parte.

Que la UCOC elimina de su contrapropuesta # 2 que cuando una de las partes quiera contar con asesores a su elección, su participación se notificará con un plazo de por lo menos un (1) día hábil antes de su visita.

La Administración de la ACP rechazó la contrapropuesta #2 de la UCOC para estos temas, y recomienda que la redacción de estos quede plasmada como se encuentra en las secciones 13.13 y 13.14 de su contrapropuesta #2, ya que busca que el proceso en general sea más eficiente en concordancia con el artículo 4 de la Ley Orgánica de la ACP.

Sección 13.16 DISCUSIÓN DE LOS TEMAS. La ACP refirió que en cuanto a la Sección 13.16, de la contrapropuesta #2 de la UCOC, el RE considera que el asunto objeto de estancamiento es establecer cuándo se debe considerar que la discusión de un artículo ha finalizado o concluido. La UCOC en su contrapropuesta establece un límite de 1 día de negociación para la discusión de un artículo y la ACP por su parte, señala que un tema puede ser discutido hasta un máximo de 2 días de negociación y se pueden intercambiar cuantas contrapropuestas estimen conveniente.

Sección 13.17 PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN. Señala la ACP que la Sección 13.16 de la ACP, es idéntica a la Sección 13.17 de la UCOC, con la única diferencia de que en la propuesta de la ACP se deja plasmado, tal y como está en la convención colectiva vigente, el hecho de que la negociación está directamente relacionada con las propuestas negociables intercambiadas. La UCOC elimina de su contrapropuesta #2 la palabra negociables desconociendo lo que establece el artículo 102 de la Ley Orgánica, por lo que la ACP rechazó esta sección. Por economía procesal y eficiencia de la negociación es necesario que las propuestas de las partes se centren en temas negociables, por lo que la ACP considera que su propuesta del 5 de enero de 2023 promueve eficiencia en el proceso de negociación, es en los mejores intereses de ambas partes, la ACP y la UCOC, y cumple con la viabilidad económica que requiere la ACP para que funcione de manera eficiente y rentable.

Sección 13.18 ORDEN DE DISCUSIÓN DE LOS TEMAS. Señala la ACP que la UCOC mantiene la misma redacción de la convención colectiva vigente; no obstante, la ACP en su contrapropuesta #2 propone que el orden de discusión de los temas debe ser en orden ascendente, ya que la ACP considera que seguir dicho orden, facilita el proceso de negociación. Por lo anterior la ACP rechazó lo contrapropuesto por la UCOC en esta sección.

Sección 13.19 TEMAS EN LOS QUE NO SE LOGRE ACUERDO. Respecto a lo que propone el RE, la ACP considera que primero las partes deberían retomar los temas que quedan pendientes y de no llegar a acuerdo entonces presentar la solicitud de resolución de estancamiento o la disputa de negociabilidad, lo que corresponda. Por lo anterior, la ACP rechazó lo contrapropuesto por la UCOC para esta sección y solicita que la JRL acoja su contrapropuesta de la Sección 13.18 para este tema.

13.3. CONCLUSIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

Con relación a las Reglas Básicas para la Negociación Colectiva, la JRL considera apropiado mantener el texto del artículo 13 de la Convención Colectiva que fenece, acogiendo algunas manifestaciones de las partes para mejorar la aplicación de esta norma. Es importante advertir a las partes que no se requiere incluir temas en las convenciones colectivas contempladas en los reglamentas existentes.
Por ello, la JRL estima que no es necesario incorporar en la nueva convención colectiva las disposiciones contenidas en el artículo 57 del Reglamento de Relaciones Laborales.

Respecto a la aspiración de UCOC de que se le provea de instalaciones, como es de conocimiento de la JRL, la ACP provee a todas las organizaciones sindicales de instalaciones para el uso desarrollo de sus labores de representación, entre las cuales se encuentra la negociación de una convención colectiva, por lo que no ve la posibilidad de duplicar este beneficio al que aspira la organización sindical.

El proceso de negociación está regido por el principio de buena fe, que la JRL considera importante incorporarlo al inicio de la norma en examen, y no es necesario que se repita en las disposiciones, por ser un principio rector a todo el proceso de negociación.

En el marco de la asistencia a las sesiones de negociación, debe observarse que existe una propuesta para que los peritos/expertos o especialistas puedan intervenir en las discusiones que se lleven a cabo en la mesa de negociación. Sobre este aspecto, la JRL debe indicar que el proceso de negociación concierne exclusivamente a las partes, y los peritos y expertos o especialistas solo proveen información pertinente sobre un tema y su papel no es intervenir en defensa de las posiciones de una de las partes. Por esta razón debe mantenerse el texto de la convención colectiva actual.

En lo relativo al número de negociadores por las partes, la JRL considera que, con el propósito de optimizar la conformación de los equipos negociadores, debe reducirse a cuatro (4), manteniéndose la disposición de que de faltar uno o varios de ellos, por causa no imputable a la otra parte, las negociaciones continuarán con los que se encuentren presentes, a menos que por mutuo acuerdo deseen suspender la sesión. Si faltan dos (2) miembros de cualquiera de los equipos negociadores, se suspende la negociación por ese día. También debe mantenerse limitado a uno (1) el asesor y el observador que apoye en este proceso a las partes.

Finalmente, en lo relacionado con los temas en los que no se logre acuerdo, la JRL considera viable que se establezca que cuando se han vencido los términos para la negociación de una nueva convención colectiva, y existen temas sobre los que no se han logrado acuerdos, cualquiera de las partes puedan recurrir ante la Junta de Relaciones Laborales para solicitar resolución de estancamiento en las negociaciones de estos temas, sin necesidad de que se tenga que promover una disputa sobre negociabilidad. Ello contribuirá a que no se dupliquen procesos en búsqueda de una decisión final sobre el tema discutido entre las partes. Ahora bien, siempre será optativo de la parte recurrir ante la JRL para la resolución de disputa sobre negociabilidad.

13.4 DECISIÓN U ORDEN DE LA JUNTA.

De conformidad a lo expuesto en nuestras conclusiones la Decisión de la Junta es que las partes adopten como redacción de su convenio colectivo la siguiente:

ARTÍCULO 13

REGLAS BÁSICAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

SECCIÓN 13.01. REGLAS PARA LA NEGOCIACIÓN. La ACP y el RE acuerdan que en el caso de que alguna de las partes solicite negociar la renovación de la convención colectiva de conformidad con el literal (a) de la sección 2.07, dicha negociación estará regida por las reglas establecidas por las partes en este artículo, a menos que las partes, por acuerdo por escrito, decidan modificarlas.

Las partes acuerdan que las negociaciones se darán siempre en un ambiente de buena fe y en igualdad de condiciones para ambos equipos negociadores, conforme con lo establecido en el Artículo 101 de la Ley Orgánica de la ACP y los Artículos 57 y 58 del Reglamento de Relaciones Laborales.

En caso de una renovación parcial de la convención, las partes adecuarán las reglas para la negociación establecidas en esta sección, según corresponda.

SECCIÓN 13.02. SESIONES DE NEGOCIACIÓN. Las partes acuerdan que las sesiones de negociación se desarrollarán en un ambiente de mutuo respeto y cordialidad.

Los miembros de cada equipo negociador se esforzarán por mantener una conducta conducente, a mantener un clima de cordialidad y mutuo respeto, que contribuya a lograr un proceso fluido y de comunicación abierta, que propicie la concertación de acuerdos.

En las sesiones de negociación, las partes se comprometen a:

1. Iniciar las sesiones con puntualidad, en el horario establecido.
2. Evitar distracciones durante las sesiones, manteniendo siempre un clima de mutuo respeto.
3. Mantener discreción y profesionalismo de los temas discutidos en la mesa de negociación.

SECCIÓN 13.03. HORARIO DE LAS NEGOCIACIONES. El horario de las negociaciones será de 7:30 a.m. a 12:00 p.m. y de 1:00 p.m. a 4:30 p.m., los días lunes, miércoles y viernes de cada semana

comprendida dentro del periodo de negociación. Las reuniones de negociación darán inicio con los miembros de los equipos negociadores que estén presentes, tanto en las sesiones matutinas como en las vespertinas. Los días martes y jueves se usarán para preparación de las negociaciones.

Las partes podrán, cuando lo estimen necesario, acordar ajustes en el horario anterior, en situaciones especiales. En todo caso las partes se comprometen a mantener el ritmo de la negociación en tres (3) días de ocho (8) horas por semana. Cuando un día feriado coincida con un día de negociación, se correrá la sesión para el día hábil inmediatamente anterior o posterior, según lo acuerden las partes.

Se podrá cancelar una sesión programada, sin mediar mutuo acuerdo, solamente cuando se trate de una emergencia o se presenten circunstancias extraordinarias que impidan a alguno o a ambos equipos negociadores acceder al sitio de la negociación o hacer uso de los recursos necesarios para la negociación. En caso de que tales circunstancias se presenten, la parte que solicita la cancelación de la sesión deberá notificar al punto de contacto de la negociación que establezcan las partes.

SECCIÓN 13.04. PUNTOS DE CONTACTO. Para los propósitos de esta negociación los puntos de contacto serán los siguientes:

a. Para EL SINDICATO: Jefe Negociador, Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta (UCOC), Edificio 752 C, Balboa.

b. Para la ACP: Jefe Negociador, Sección de Relaciones Laborales Corporativas (RHRL), ubicada en el edificio 706, tercer piso, Centro de Capacitación Ascanio Arosemena (CCAA).

Cualquier correspondencia o comunicación escrita será presentada al punto de contacto respectivo.

SECCIÓN 13.05. SESIONES DE NEGOCIACIÓN._Las sesiones de negociación se realizarán en el Salón de Conferencias de la Sección de Relaciones Laborales Corporativas (RHRL) o en cualquier otro lugar mutuamente acordado. La "ACP" suplirá todo el equipo y material necesario para llevar a cabo las negociaciones. Estos equipos incluyen: aire acondicionado, teléfono, facsímile, impresora, mesas de trabajo, sillas, proyector digital, computadora, acceso a red y materiales de oficina.

SECCIÓN 13.06. REUNIONES DE CONSULTA._Las reuniones de consulta (caucus) podrán ser solicitadas por cualquiera de las partes en cualquier momento durante las sesiones de negociación. La parte que solicite el caucus pasará al salón designado para tal fin.

LAS PARTES entienden y aceptan que se les ha concedido el tiempo necesario para prepararse para cada sesión de negociación; por consiguiente, las reuniones de consulta se solicitarán como resultado de la discusión de un tema o una propuesta o contrapropuesta presentada en la mesa de negociación. Los caucus no deberán exceder los 15 (quince) minutos, salvo circunstancias especiales. Las partes reconocen que dichas reuniones deben utilizarse para consultas breves, de forma tal que se evite la prolongación innecesaria y que afecte la fluidez de las sesiones de negociación.

Los recesos durante las sesiones de negociación podrán ser solicitados por cualquiera de las partes.

SECCIÓN 13.07. PROPUESTAS Y CONTRAPROPUESTAS. Las negociaciones estarán basadas en las propuestas y las contrapropuestas presentadas por ambas partes.

Una contrapropuesta estará directamente relacionada a su propuesta correspondiente y no constituirá por sí misma una nueva propuesta.

Las propuestas deben enmarcarse dentro de lo establecido en la Constitución Política de la República de Panamá, la Ley Orgánica de la ACP, los Reglamentos de la ACP y todas las otras disposiciones normativas legales aplicables a la ACP.

Las sesiones de negociación podrán ser grabadas por mutuo acuerdo previo entre las partes.

SECCIÓN 13.08. ASISTENCIA A LAS SESIONES DE NEGOCIACIÓN. La asistencia a las sesiones de negociación estará restringida a los miembros de los equipos negociadores, los observadores, expertos/peritos o especialistas, facilitadores y mediadores, según lo acordado en la presente Convención Colectiva.

Se podrá invitar a personas consideradas expertas/peritos, o especialistas, para que participen en las sesiones de negociación cuando la discusión de un tema en la mesa hace necesaria su admisión en el recinto de las negociaciones. Estas personas tendrán como objetivo proveer información pertinente al tema en la mesa por el cual fueron invitadas y podrán ser consultadas para esclarecer este tema en beneficio de las partes y así poder facilitar el logro de un acuerdo.

Cuando una de las partes estime necesario invitar a personas consideradas perito/experto o especialista, su presencia deberá ser acordada por las partes con un plazo de por lo menos una sesión antes de la visita. Las personas invitadas en calidad de perito/experto o especialista serán admitidas en el recinto al momento de presentar el tema específico para el cual fueron invitadas y deberán retirarse del recinto de negociación una vez concluida su participación.

Los peritos/expertos o especialistas 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.

La invitación de peritos/expertos o especialistas que no sean trabajadores de la ACP no ocasionarán gasto alguno a la otra parte, es decir, acudirán en su propio tiempo. Cuando los peritos/expertos o especialistas sean trabajadores de la ACP, se entenderá que los mismos asistirán en tiempo regular. No obstante, su participación estará condicionada a las necesidades y requisitos operacionales y administrativos de la ACP. La Administración hará el esfuerzo razonable para garantizar la asistencia del perito/experto o especialista a la sesión de negociación.

De no poder presentarse el perito/experto o especialista en la fecha propuesta, el tema en cuestión podrá ser pospuesto hasta que el mismo esté disponible.

Las partes acuerdan que lo que se ha definido sobre la figura de los expertos/peritos o especialistas no aplica a los integrantes de los equipos negociadores de las partes.

SECCIÓN 13.09. ACUERDOS. Las partes acuerdan que los Artículos y Secciones tratados en los cuales se ha llegado a un acuerdo, constarán por escrito, serán inicializados por los miembros de los equipos negociadores presentes en la discusión y serán fechados. Las partes se comprometen a respetar dichos acuerdos parciales, por lo que estos no estarán sujetos a negociaciones posteriores en el actual proceso de negociación, salvo que, durante el mismo, por mutuo acuerdo, las partes decidan revisar y modificar los acuerdos parciales ya inicializados.

Estos acuerdos parciales inicializados y fechados pasarán a formar parte de la convención colectiva de la Unidad de Capitanes y Oficiales de Cubierta y se implementarán solo cuando la convención colectiva entre en vigencia.

SECCIÓN 13.10. DURACIÓN DE LAS NEGOCIACIONES. La duración de las negociaciones no deberá exceder de 57 semanas, las cuales se dividirán de la siguiente manera:

Ocho (8) semanas para preparación de propuestas,
Ocho (8) semanas para revisión de propuestas,
Veinticinco (25) semanas efectivas de negociación,
Una (1) semana de receso en tiempo de representación para evaluar los temas pendientes,
Doce (12) semanas complementarias de negociación (de ser necesarias).

Tres (3) semanas inmediatamente seguidas del periodo anterior de 12 semanas, de ser necesarias, para complementar las negociaciones.

Las partes acuerdan que las ocho (8) semanas de preparación que dan inicio a la negociación colectiva iniciarán catorce (14) días calendario posteriores a la fecha en que una de las partes reciba la notificación de intención de negociar la convención colectiva. Una vez terminadas las ocho (8) semanas para preparación de propuestas, se procederá al intercambio de ambas propuestas, para lo cual las partes acordarán el lugar, fecha y hora para dicho intercambio.

SECCIÓN 13.11. FORMATO DE LAS PROPUESTAS. Las propuestas intercambiadas serán en formato digital Microsoft Word y en formato impreso en hojas 8 1/2 x 11 pulgadas, en letra Arial tamaño 14.

SECCIÓN 13.12. EQUIPOS NEGOCIADORES. Cada parte definirá quienes conformarán sus equipos de negociadores e intercambiarán, como mínimo cinco (5) días hábiles antes del inicio de las negociaciones, los nombres de las personas que integrarán sus equipos. Estas personas deberán ser empleados del Canal, de no serlo deberán cumplir con lo dispuesto en el artículo 21 del Reglamento de Relaciones Laborales de la

Autoridad del Canal de Panamá, es decir que, estas deberán ser personas contratadas a tiempo completo por el Representante Exclusivo. Las personas que conformarán los equipos negociadores contarán con tiempo de representación, de conformidad con las normas que rigen los mismos y sin exceder cuarenta (40) horas semanales por negociador. El tiempo de representación se tramitará por medio del Formulario 2569, el cual será entregado al supervisor inmediato.

SECCIÓN 13.13. NÚMERO DE NEGOCIADORES POR LAS PARTES. El número de negociadores por cada parte será de cuatro (4). De faltar uno o varios de ellos, por causa no imputable a la otra parte, las negociaciones continuarán con los que se encuentren presentes, a menos que por mutuo acuerdo deseen suspender la sesión. Si faltan dos (2) miembros de cualquiera de los equipos negociadores, se suspende la negociación por ese día. Si faltan dos (2) miembros de cualquiera de los equipos negociadores, se suspende la negociación por ese día.

SECCIÓN 13.14. ASESORES. Cualquiera de las partes podrá contar, a sus costas, con un asesor a su elección, el cual podrá ser o no empleado del Canal y podrá mantenerse dentro del recinto donde se desarrollan las negociaciones, reunirse en sesiones privadas con la parte que asesora, para la cual la parte que requiera dicha asesoría solicitará los recesos necesarios, que le permitan consultar con su asesor. El asesor deberá guardar confidencialidad.

SECCIÓN 13.15. OBSERVADORES. Cada parte podrá, anunciándolo con veinticuatro (24) horas de anticipación al punto de contacto, contar con un (1) observador, el cual deberá pertenecer o estar cubierto por la Unidad Negociadora o ser empleado de la ACP en nombre de la administración, y no podrá intervenir en el proceso de negociación, debiendo guardar confidencialidad sobre las negociaciones. Los observadores de cada parte no ocasionarán gastos a la otra.

SECCIÓN 13.16. DISCUSIÓN DE LOS TEMAS. Cuando un tema requiera ser discutido más de una vez, este podrá ser debatido hasta un máximo de cuatro veces. El límite máximo de discusión de un artículo será de un (1) día de negociación, pero de ponerse de acuerdo ambas partes, dicho límite podrá ser modificado por ellas.

SECCIÓN 13.17. PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN. Las partes utilizarán el procedimiento de negociación, en el cual la negociación está directamente relacionada con las propuestas negociables intercambiadas. Para determinar quién iniciará primero sortearán el primer lugar, bajo el método que prefieran (moneda, ánfora, papeleta, etc.).

Las partes podrán por mutuo acuerdo utilizar el método de negociación informal.

SECCIÓN 13.18. ORDEN DE DISCUSIÓN DE LOS TEMAS. El orden de discusión de los temas será el planteado por las partes en sus propuestas iniciales, alternándose entre ellas. Es decir, iniciando con el primer tema que la parte que inicia de conformidad al orden establecido en su propuesta, para luego proseguir con el siguiente tema que establezca la otra parte conforme al orden planteado en su propuesta y así

sucesivamente. Si las partes acuerdan otro procedimiento que les sea más favorable a ambas, así lo podrán determinar.

SECCIÓN 13.19. TEMAS EN LOS QUE NO SE LOGRE ACUERDO. Aquellos temas en los que no logren llegar a acuerdos, dentro del término pactado en la Sección 13.10 de esta Convención, podrán:

1. Ser presentados ante la Junta de Relaciones Laborales para solicitar resolución de estancamiento en las negociaciones de estos temas, una vez vencidos los términos a los que hace referencia la Sección 13.10 de esta Convención; o

2. Ser discutidos cuando concluyan los demás temas y en el orden en que fueron quedando sin acuerdos, pero respetando los límites de tiempo de negociación ya establecidos en la Sección 13.10 de esta Convención.

14. ARTÍCULO 14. CAPACITACIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO.

Este articulado plantea en su redacción el propósito de la norma, responsabilidades de los miembros de la Unidad Negociadora, capacitación de miembros de la Unidad Negociadora, renovación de licencia de los miembros de la Unidad Negociadora, capacitación patrocinada por el sindicato, salario durante el periodo de capacitación, igual oportunidad para la capacitación, adiestramiento de los trabajadores de la Unidad Negociadora, libros y manuales, reembolso educativo, programas de adiestramiento para oficiales de remolcador oficiales de remolcador en adiestramiento, oficiales de dragado y capitanes de remolcador, y las Garantías de ascenso y estabilidad.

La última mejor oferta del sindicato es como sigue:

"ARTÍCULO 14
CAPACITACIÓN Y GESTIÓN DE TALENTO

SECCIÓN 14.01 PROPÓSITO

La capacitación y el desarrollo de los miembros de la Unidad Negociadora serán continuos y permanentes y se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica, los Reglamentos y esta convención colectiva.

SECCIÓN 14.02 RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DE LA UNIDAD NEGOCIADORA.

Se espera que los miembros de la unidad negociadora realicen su mejor esfuerzo en cualquiera sesión de capacitación y que apliquen dicho adiestramiento en su trabajo.

SECCIÓN 14.03 CAPACITACIÓN DE MIEMBROS DE LA UNIDAD NEGOCIADORA.

a. Las partes acuerdan que el SINDICATO cooperará con la ACP en su esfuerzo de capacitación y desarrollo de los miembros de la unidad negociadora. La ACP además permitirá al RE presentar sus recomendaciones sobre el desarrollo, elaboración, modificación y calificación del personal involucrado y encargado de los programas de adiestramiento. Para este propósito se creará el COMITÉ DE ADIESTRAMIENTO MARÍTIMO, el cual será el responsable de la revisión, modificación implementación de los programas de desarrollo

de Capitanes de Remolcadores y Dragas. Las partes tendrán cada una tres (3) representante [sic] en dicho Comité, el cual se reunirá por lo menos dos (2) veces al año.

b. La ACP reconoce la necesidad de capacitación de los miembros de la Unidad Negociadora en los aspectos técnicos, de supervisión, operación y seguridad a bordo de los remolcadores y equipos flotantes donde laboren los miembros de la unidad negociadora.

Para cumplir con el propósito de este artículo, las partes acuerdan que todo miembro que se sea contratado para ocupar cualquier posición de nuestra unidad negociadora, la ACP deberá colocar a estos miembros en el programa de adiestramiento para el desarrollo del puesto.

Para cumplir con este objetivo, la administración programará y dará seguimiento al programa de entrenamiento desarrollado por ambas partes, incluyendo la participación del COMITÉ DE ADIESTRAMIENTO MARÍTIMO.

Los instructores o facilitadores seleccionados para capacitar a los miembros deben ser idóneos y certificados para tal fin.

La capacitación en aspectos de navegación, maniobra y operación de los equipos flotantes de la ACP incluye, pero no se limita a los siguientes aspectos:

- Radar
- Bridge Management
- Bridge (crew) resource management
- Simuladores
- Fire Fighting
- First Aid y CPR
- Responsabilidad Social
- Safety of Life at Sea
- Materiales Peligrosos
- Informática

Otras Capacitaciones:

- Supervisión para Supervisores
- Seguridad para Supervisores
- Seguridad y Salud Ocupacional
- Capacitación Sindical
- Administración Pública

SECCIÓN 14.04 RENOVACIÓN DE LICENCIA DE LOS MIEMBROS DE LA UNIDAD NEGOCIADORA.

a. La ACP cubrirá todos los gastos en que incurran los miembros de la unidad negociadora por motivo de los cursos de actualización de licencia y otorgará tiempo administrativo con pago para la preparación.

b. Durante el período de preparación para la obtención de Licencia Original de los miembros de la unidad negociadora, los mismos contarán con un mínimo de ochenta (80) horas remuneradas, previas a la fecha de presentación de exámenes.

c. Las partes acuerdan que la administración gestionará la renovación de las licencias marítimas emitidas por la Autoridad Marítima de

Panamá (AMP) a los miembros de la unidad negociadora que soliciten la correspondiente licencia.

SECCIÓN 14.05 CAPACITACIÓN PATROCINADA POR EL SINDICATO.

a. EI SINDICATO contará con un total de doscientas cuarenta horas (240) de tiempo de representación por año calendario disponible para el uso de los miembros de unidad negociadora y los representantes del SINDICATO, para que participen en cualquier adiestramiento, capacitación u otras actividades patrocinadas por el SINDICATO.

b. Ambas partes coordinarán la realización de estas actividades. Las solicitudes para dicho tiempo de representación deberán ser presentadas por el SINDICATO a la Administración con la mayor antelación posible, pero no menos de treinta (30) días calendario antes de la fecha en que inicia el adiestramiento o capacitación. Las solicitudes para dicho tiempo de representación deberán incluir una copia de la agenda o programa de adiestramiento o capacitación y el detalle de las fechas y horas de ese adiestramiento.

c. El tiempo oficial para adiestramiento o capacitación que haya sido programado, pero que no haya sido tomado antes del fin del año calendario debido a las necesidades de la ACP, podrá ser pasado al año calendario siguiente.

SECCIÓN 14.06 SALARIO DURANTE EL PERIODO DE CAPACITACIÓN.

a. El miembro que esté en adiestramiento o capacitación recibirá remuneración adicional, solamente cuando el adiestramiento o capacitación se le haya asignado bajo las siguientes circunstancias, tal cual lo establece el Artículo 111 del Reglamento de Administración de Personal:

1. Cuando los días en los cuales estaba programado para trabajar incluyan horas extras, días feriados, domingos o jornadas nocturnas, en cuyo caso será remunerado como si hubiera trabajado en su puesto regular durante ese período. Sin embargo, dicho miembro no tendrá derecho a remuneraciones adicionales si es asignado a recibir adiestramiento o capacitación a tiempo completo en una institución de enseñanza superior.
2. Durante una jornada nocturna, para adquirir experiencia en situaciones que sólo ocurren de noche.

3. Durante horas extraordinarias, días feriados o domingo, cuando el costo de dicho adiestramiento o capacitación, incluyendo el pago de las remuneraciones adicionales, resulte menor que el costo del mismo adiestramiento o capacitación, si se hubiera realizado en horario regular.

b. Si un miembro está programado para asistir a un adiestramiento o capacitación cuando él está de turno, y dicho turno no es un turno diurno, programará al miembro para que trabaje el turno de día durante el tiempo que dure dicha capacitación. Este cambio de turno se pagará en tiempo regular.

c. Cuando por error administrativo o falta de programación adecuada, la ACP no programó el adiestramiento o capacitación dentro del período de ocho (8) horas diarias o cuarenta (40) horas de la semana

administrativa de trabajo, el exceso de horas trabajadas será en sobretiempo.

d. En el caso de la capacitación o adiestramiento a que hace referencia la sección 14.04 "c', la ACP deberá pagar el salario correspondiente, incluyendo diferenciales, bonos, compensaciones especiales y cualquier otro emolumento a que tiene derecho el miembro por disposición convencional, mientras duren estas capacitaciones.

SECCIÓN 14.07 IGUAL OPORTUNIDAD PARA LA CAPACITACIÓN.

La ACP garantizará que todos los miembros de la unidad negociadora se les dé igual oportunidad de capacitación, sin importar cuál sea su área geográfica de trabajo.

SECCIÓN 14.08 ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD NEGOCIADORA.

EL RE reconoce que las funciones actuales de los miembros de la unidad negociadora responsables de su guardia, incluyen dar capacitación a los oficiales en adiestramiento u orientación a trabajadores que están asignados a sus guardias. La ACP conviene en considerar como logros este tipo de funciones.

La ACP promoverá capacitación a bordo de todos sus equipos flotantes para todos los miembros de la Unidad Negociadora, dentro de las respectivas unidades o secciones de trabajo. En los casos de introducción de nueva tecnología o equipos flotantes, la ACP garantizará un programa de capacitación para el adiestramiento de los miembros de la Unidad Negociadora, a través del COMITÉ DE ADIESTRAMIENTO MARÍTIMO y en concordancia con lo previsto en el numeral 5 del Artículo 85 de la Ley Orgánica y la sección 14.03 de este artículo.

SECCIÓN 14.09 LIBROS Y MANUALES.

La ACP proporcionará a los miembros de la unidad negociadora en programas de capacitación o cursos, toda la literatura requerida y material didáctico para el adecuado desenvolvimiento del programa de capacitación o curso, sin costo alguno para los miembros de la unidad negociadora.

SECCIÓN 14.10 REEMBOLSO EDUCATIVO.

Con el propósito de facilitar que los miembros de la Unidad Negociadora mantengan y mejoren sus destrezas profesionales requeridas para el puesto u otras asignaciones, se autorizará reembolso educativo.

SECCIÓN 14.11 PROGRAMAS DE ADIESTRAMIENTO PARA OFICIALES DE REMOLCADOR, OFICIALES DE REMOLCADOR EN ADIESTRAMIENTO, OFICIALES DE DRAGADO Y CAPITANES DE REMOLCADOR.

a. Todo miembro de la unidad negociadora en cualquier programa de adiestramiento contará con todos los beneficios económicos y provisiones contempladas en esta convención colectiva. En caso de necesidad de capacitación especial o única, los miembros de la unidad negociadora en adiestramiento podrán solicitar ser exentos de provisiones que imposibiliten su avance dentro del programa.

b. Cuando se contrate a un miembro de la unidad negociadora en un puesto en desarrollo, el mismo será colocado en un grado inferior al del grado máximo del puesto, y su derecho a ser ascendido al grado máximo de la posición se hará efectivo una vez adquiera la experiencia y el desempeño requerido para alcanzar dicho nivel.

c. Los ascensos al grado tope del personal en programas de adiestramiento, cuya selección inicial fue hecha competitivamente, serán implementados cuando el miembro cumpla con todos los requisitos del programa y el mismo haya demostrado la competencia para desempeñarse en el grado tope de la posición. Estos ascensos se efectuarán al iniciar el primer día del periodo de pago luego de completar los requisitos del programa.

d. La ACP proveerá, por un período de ochenta (80) horas, un local o salón para estudio y preparación de los exámenes que deberán ser presentados en la Junta de Inspectores Locales. Este local estará habilitado con lo siguiente:

1. Impresora
2. Computadora habilitada con ACP info/intranet
3. Mesas para dibujo con sus respectivas sillas
4. Material para práctica, incluyendo papel y lápices
5. Aire acondicionado
6. Teléfono
7. Fuente de agua y/o nevera
8. Microondas
9. Acceso a internet inalámbrico

SECCIÓN 14.12 GARANTÍAS DE ASCENSO Y ESTABILIDAD.

a. Las partes acuerdan que las consideraciones con respecto a la necesidad de personal, disponibilidad de fondos y la existencia de posiciones validadas se hicieron previas a la selección y contratación de los miembros de la unidad negociadora dentro de un programa de desarrollo o capacitación formal. Por esta razón el avance dentro de un programa de capacitación y a su grado tope solo está sujeto a los requisitos académicos del programa.

El ascenso al grado tope se realizará en el periodo de pago inmediato después de haber presentado su examen de licencia en la Junta de Inspectores.

b. Con el propósito de promover la capacidad, estabilidad y productividad del personal, la ACP garantizará los ascensos por concurso de mérito de los miembros de la unidad negociadora en virtud de lo establecido en el artículo 85 de la Ley Orgánica. Esta garantía de estabilidad de los miembros trabajadores se reafirma en concordancia con el artículo 87 de la Ley Orgánica.

Una vez cumplidos todos los requisitos del programa de desarrollo o capacitación formal para los miembros de la unidad negociadora, la ACP contratará al miembro de la unidad negociadora que haya sido nombrado en estatus de nombramiento temporal como trabajador en estatus de nombramiento permanente."

14.1 POSICIÓN DE LA UCOC.

SECCIÓN 14.01: La posición de UCOC es que la capacitación y el desarrollo de los miembros de la unidad negociadora deberán ser continuos y permanentes y que deben regirse por lo establecido en la Ley Orgánica, los reglamentos y esta convención colectiva.

SECCIÓN 14.02: La posición de UCOC es que los miembros de la unidad negociadora realicen su mejor esfuerzo en cualquiera sesión de capacitación y que apliquen dicho adiestramiento en su trabajo.

SECCIÓN 14.03 acápite (a): La posición del Sindicato es que se debe crear un Comité de adiestramiento marítimo, conformado por representantes de UCOC y de la ACP, para que conjuntamente participen y sean responsables en el desarrollo y calificación del personal encargados de los programas de adiestramiento y de la revisión, modificación e implementación de los programas de desarrollo de Capitanes de Remolcadores y Dragas (f.1,584).

SECCIÓN 14.03 acápite (b): La posición de UCOC es que la ACP debe reconocer las necesidades de capacitación de los miembros de la unidad negociadora en los aspectos técnicos, de supervisión, operación y seguridad de los remolcadores y equipos flotantes, por lo tanto a quien sea contratado para ocupar una posición en la unidad negociadora deberá ser colocado en un programa de adiestramiento y capacitación, pero sin limitarse a los aspectos de navegación, maniobras y operación de los equipos flotantes del canal y a los listados en la última contrapropuesta de UCOC.(f.1,584)

SECCIÓN 14.04: La posición de UCOC es que la Administración del Canal de Panamá debe cubrir los gastos de actualización de la licencia, y proporcionar a los miembros de la unidad negociadora tiempo administrativo con pago para la preparación para la presentación de los exámenes requeridos para la obtención de las licencias requeridas, debiendo la ACP gestionar ante la Autoridad Marítima de Panamá la renovación de las licencias marítimas emitidas por esta (f.1,584).

SECCIÓN 14.05. La posición de UCOC es que la administración debe permitir, y otorgar tiempo de representación a los miembros de la unidad negociadora, para participar en programas de capacitación o adiestramiento patrocinados por el sindicato que contribuyan al desarrollo profesional y técnico, al desempeño de sus funciones y a la promoción de las buenas relaciones laborales en la ACP (f.1,585).

SECCIÓN 14.06: La posición de UCOC es que debe quedar pactado en el convenio colectivo los criterios que disponen el reconocimiento de salarios en las diferentes circunstancias o escenarios que puedan darse durante la capacitación o adiestramiento de los miembros de la unidad negociadora. (f.1,585)

SECCIÓN 14.07: Manifestó UCOC que la igualdad de oportunidades de capacitación debe ser garantizado por ser esto uno de los pilares del sistema de mérito que debe regir en la ACP de conformidad con lo establecido en la constitución y en la Ley Orgánica de la ACP (f.1,586).

SECCIÓN 14.08: Que, en los casos de introducción de nueva tecnología o equipos flotantes, la ACP garantizará un programa de capacitación para el adiestramiento de los miembros de la unidad negociadora, a

través del Comité de Adiestramiento Marítimo y en concordancia con lo previsto en el numeral 5 del Artículo 85 de la Ley Orgánica y la Sección 14.03 de este artículo. (f.1,587)

SECCIÓN 14.09: Que la administración debe proveer todo el material didáctico y necesario requerido para los programas de capacitación o adiestramiento sin costo alguno para los miembros de la unidad negociadora. (f.1,587)

SECCIÓN 14.10: La posición de UCOC de facilitar que la ACP debe reembolsar los costos de los programas de capacitación o adiestramiento a los miembros de la Unidad Negociadora que asistan a programas de capacitación o adiestramiento para mantener destreza requerida para el desempeño de sus funciones. (f.1,587).

SECCIÓN 14.11: La posición de UCOC es que se debe garantizar a los miembros de la unidad negociadora los beneficios económicos mientras duren los programas de adiestramiento o sea colocado en un puesto en desarrollo, así como el tiempo y las instalaciones necesarias para la preparación para presentación de exámenes (f.1,588).

SECCIÓN 14.12: La posición de UCOC es que la ACP debe garantizar la estabilidad laboral y la disponibilidad del recurso humano indispensable para mantener la operación de manera segura y confiable que los miembros de la unidad negociadora son parte fundamental para la operación, por lo que no es un recurso temporal y que cuya necesidad en la operación requiere de una estabilidad laboral que brinda seguridad y confianza. Que esto se ha vuelto más relevante debido a la operación del canal ampliado, en la cual se requiere un personal permanente altamente capacitado que garantice la estabilidad de la operación. (f.1,589).

14.2 POSICIÓN DE LA ACP.

Por su parte, la última mejor oferta de la ACP es la contrapropuesta #2 de 12 de enero de 2023 que lee así:

"ARTÍCULO 14

ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO

SECCIÓN 14.01. PROGRAMA DE ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO DE LA ACP.

(a) Propósito y Naturaleza. Los programas de adiestramiento están diseñados para proveer capacitación y desarrollo que permita la integración de las metas y aspiraciones del individuo con las metas estratégicas y la visión de la ACP, aplicando el concepto educativo de formación corporativa. Este concepto consolida los programas de capacitación y desarrollo de la empresa bajo una filosofía de aprendizaje continuo, comprehensivo y moderno para poder adquirir los conocimientos y adoptar actitudes que permitan un alto nivel de productividad y competitividad. Los objetivos de los programas de adiestramiento son:

(1) Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y desarrollar las destrezas necesarias para que puedan hacerle frente a

los nuevos requisitos operacionales y a los cambios en la tecnología, los equipos y los sistemas.

(2) Contar con la disponibilidad futura de recursos humanos a través de la identificación sistemática y la capacitación y desarrollo profesional de personal con alto potencial.

(3) Promover el desarrollo individual y la formación integral del trabajador.

(b) Participación del RE. Las partes acuerdan que el RE cooperará con la ACP en sus esfuerzos por promover la capacitación y el desarrollo de sus trabajadores. La ACP acuerda mantener abiertos los canales de comunicación con el RE para permitirle presentar sus puntos de vista y recomendaciones sobre medidas o planes propuestos relativos al programa de adiestramiento.

SECCIÓN 14.02. PROCEDIMIENTOS COMPETITIVOS.

(a) La selección para cualquier adiestramiento identificado por La ACP como un requisito para un ascenso, se hará según los procedimientos competitivos descritos en el plan de ascenso por mérito aplicable a los trabajadores de la unidad negociadora. Las selecciones para adiestramiento no se harán con el propósito de darle a un trabajador una ventaja injusta sobre otros trabajadores en futuras oportunidades de ascenso.

(b) Los trabajadores que sufran accidentes de trabajo y que sean colocados en el Programa de Colocación Especial serán eximidos de los procedimientos competitivos cuando sean seleccionados para adiestramiento que los capaciten a desempeñarse en otros puestos, siempre y cuando éste no sea, o tenga un potencial de ascenso conocido, superior al que actualmente ocupa.

SECCIÓN 14.03. PAGO DURANTE EL ADIESTRAMIENTO. La ACP acuerda pagarles a los trabajadores de la unidad negociadora asignados a ser adiestrados, remuneración extraordinaria adicional por sobretiempo, por trabajo nocturno, por días de fiesta nacional, o por trabajo en domingo solamente cuando la Ley y el Reglamento de Administración de Personal establezcan tal remuneración. Cuando a los trabajadores de la unidad negociadora que trabajen en turnos diferentes se les asigne a asistir a un curso de adiestramiento, la ACP tratará de programar dicho adiestramiento de manera tal que la mayor parte coincida con las horas durante las cuales dichos trabajadores estarían laborando. A dichos trabajadores de la unidad negociadora se les pagará como si estuviesen laborando únicamente por aquellas horas de adiestramiento en las cuales hubiesen estado trabajando, o programados para laborar. La ACP pagará, siempre que corresponda, los gastos de viaje y los viáticos para los trabajadores de la unidad negociadora escogidos para el adiestramiento. Las disposiciones de la Ley, el Reglamento de Administración de Personal y el Manual de Personal regirán el pago de los salarios básicos establecidos de acuerdo con la convención colectiva y gastos de quienes reciban adiestramiento.

SECCIÓN 14.04. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL ADIESTRAMIENTO.

(a) La ACP hará todo esfuerzo razonable para asegurarse que todos los trabajadores elegibles de carrera y carrera condicional de la unidad negociadora, sin distingo de su lugar de trabajo, tengan oportunidades iguales para obtener adiestramiento. Se hará la divulgación necesaria de estas oportunidades de adiestramiento para que todos los trabajadores elegibles tengan la oportunidad de expresarle su interés de participar en ellas al supervisor correspondiente.

(b) Los departamentos y oficinas principales, según sus necesidades operacionales, establecerán y mantendrán un procedimiento sistemático para distribuir las oportunidades de adiestramiento a los trabajadores elegibles. La meta es lograr una distribución equitativa de las oportunidades de adiestramiento. Dichos procedimientos y registros de adiestramiento estarán a la disposición del RE para su revisión.

SECCIÓN 14.05. REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD PARA EL ADIESTRAMIENTO. Las selecciones para adiestramiento se basarán en los méritos, si el adiestramiento se anuncia como un requisito para el ascenso del trabajador; o se harán sin considerar factores no relacionados con la necesidad de adiestramiento. Exceptuando aquellas oportunidades de adiestramiento que deban establecerse para cumplir con compromisos que exigen los acuerdos internacionales, la ACP se asegurará que no haya discriminación en la selección y en la asignación de los trabajadores para adiestramiento por factores tales como sexo, raza, edad, religión, estado civil, ideología política o impedimento físico.

SECCIÓN 14.06. REGISTROS ESCRITOS DE ADIESTRAMIENTO. La ACP acuerda mantener un registro del progreso de cada trabajador que reciba adiestramiento o capacitación ofrecida por la ACP, y documentar dicho adiestramiento para incluirlo en su Expediente Oficial de Personal cuando se termine. Acuerda, además, que en aquellos casos en que la ACP le asigne a un trabador a capacitar a otros, certificar a solicitud del trabajador, el esfuerzo y el tiempo que este le haya dedicado a dicha asignación, siempre y cuando esta responsabilidad no forme parte de sus funciones regulares.

SECCIÓN 14.07. TIPOS DE ADIESTRAMIENTO. La ACP proporcionará adiestramiento mediante recursos internos o contratados en áreas o temas que contribuyan al logro de los objetivos estratégicos de la organización. Este adiestramiento constará de adiestramiento en el trabajo; adiestramiento formal en clases (incluso seminarios, adiestramiento sobre primeros auxilios y reanimación cardiopulmonar); cursos programados o por correspondencia que hayan sido evaluados y aprobados por la ACP para uso en los programas de la ACP o cualquier otro tipo de adiestramiento.

(a) Adiestramiento en el Trabajo. La ACP acuerda en proporcionar adiestramiento estructurado en el trabajo para los trabajadores, de acuerdo con los lineamientos del programa bajo el cual el trabajador haya sido seleccionado. Este adiestramiento podrá complementarse con textos y/o con adiestramiento formal. La ACP acuerda, además, que cuando sea necesario tal adiestramiento en el trabajo, se asignará al trabajador a trabajar bajo la supervisión técnica de un trabajador idóneo en el grado máximo del puesto o en un grado superior. La ACP acuerda, además, que el adiestramiento en el trabajo que cubra todos

los aspectos necesarios para un pleno desempeño de las tareas de un puesto determinado, se considerará como experiencia obtenida. Cuando los trabajadores en adiestramiento cumplan con los requisitos mínimos para ascenso y se requiera que desempeñe todas las funciones de un puesto de un grado más alto, serán considerados para ascensos de acuerdo con las disposiciones aplicables y el Artículo 18, "Procedimientos de Ascenso por Mérito". Las partes acuerdan que, sin infringir los derechos de la ACP, no se les asignarán deberes a los trabajadores en adiestramiento con el único propósito de evitar el pago de sobretiempo a otros trabajadores de la unidad negociadora.

(b) Adiestramiento de Oficiales. El objetivo del Programa de Adiestramiento de Oficiales es el desarrollar suficientes oficiales idóneos para permitirle al Empleador lograr su misión en la forma más eficaz y económica. De acuerdo con este objetivo, la ACP tomará en cuenta cualquier recomendación que el RE presente a su consideración antes de preparar nuevos planes de adiestramiento (o antes de cambiar los actuales) para cada ocupación que se haya aprobado un programa de adiestramiento.

(1) Textos. La ACP acuerda suministrarles a los oficiales, sin costo alguno, los materiales de estudio que prepare para su uso como parte del adiestramiento programado para los oficiales. Además, acuerda en suministrarles, en calidad de préstamo, los textos que los oficiales no tengan que conservar como referencia futura durante su aprendizaje, siempre y cuando los oficiales acuerden reembolsarle a la ACP el costo de todos los textos o materiales que les hayan sido suministrado [sic] en calidad de préstamo, y cuando estos se hayan dañado o perdido. Los oficiales tendrán que comprar; sin embargo, los textos y manuales que la ACP identifique como material de referencia necesario para que puedan desenvolverse como oficiales en sus respectivas áreas.

(2) Reducción en Adiestramiento Total en Clases y en Trabajo de los Oficiales. El adiestramiento total en clases y en el trabajo que los oficiales deben completar para culminar sus respectivos programas de desarrollo podrá reducirse de acuerdo con los reglamentos debidamente aprobados por la ACP. El RE notificará a la ACP sobre cualquier supuesto abuso o irregularidad en las recomendaciones para reducir el tiempo de adiestramiento.

(3) Culminación de Programas de Adiestramiento. Al concluir satisfactoriamente el Programa de Adiestramiento, la ACP le otorgará a cada participante un certificado.

(c) Cursos de Supervisión y Administración. La ACP considerará ofrecer cursos básicos, intermedios y avanzados en prácticas y técnicas de supervisión y administración a los trabajadores de la unidad negociadora considerados como supervisores o gerentes potenciales dentro de sus limitaciones presupuestarias y de personal.

SECCIÓN 14.08. INSTALACIONES PARA EL ADIESTRAMIENTO. La ACP podrá ofrecer adiestramiento local o en el extranjero, dentro de sus limitaciones presupuestarias y de personal, a trabajadores elegibles de la unidad negociadora.

(a) Adiestramiento Local.

(1) Adiestramiento Ofrecido por la ACP. El adiestramiento ofrecido por La ACP localmente, se llevará a cabo, cuando sea práctico, durante las horas normales de trabajo de la ACP (por ejemplo, de 8:00 a.m. a 4:00 p.m.), remunerando al trabajador con su sueldo regular como si hubiera estado laborando. Como regla general, se publicarán en el Portal de la ACP los cursos ofrecidos en el Centro de Capacitación, durante la primera semana del mes anterior al adiestramiento. Los trabajadores de la unidad negociadora que estén interesados y que se consideren elegibles para un curso anunciado, podrán solicitar a sus supervisores que los nominen para recibir ese adiestramiento.

(2) Otro Adiestramiento Local. Otro adiestramiento puede incluir, pero no se limita a:

(A) Programas de Extensión para Adultos. El mejoramiento voluntario se fomentará entre los trabajadores de la unidad negociadora mediante su asistencia a programas de extensión para adultos en universidades y centros de enseñanza superior cuyos programas de estudios hayan sido reconocidos según las leyes de la República de Panamá. Para lograrlo, la ACP conviene en llevar a cabo el siguiente Programa de Reembolso de Matrícula:

(i) Generalidades. El Programa de Reembolso de Matrícula se administrará garantizando que:

(1) El programa sea continuo;

(2) Haya igualdad de oportunidades para todo trabajador para tal adiestramiento, siempre y cuando se tengan las mismas necesidades y requisitos académicos;

(3) No se gaste dinero solamente para ofrecerle a un trabajador la oportunidad de obtener un título que lo haga idóneo para un nombramiento que exija ese título.

(4) El curso responda a los objetivos estratégicos y metas del departamento o división. La Sección de Capacitación determinará la relevancia de los cursos para la aprobación del reembolso, con base en criterios técnicos.

(5) El curso sea aprobado, antes de su primera sesión de clases, por el supervisor inmediato, el coordinador de programas de adiestramiento del departamento y el Gerente de la Sección de Aprendizaje y Desarrollo (CHCA); y

(6) El adiestramiento solicitado no esté disponible en la ACP.

(ii) Tasa de Reembolso. Las partes acuerdan que la suma del reembolso por tomar cursos aprobados en cualquier institución de enseñanza superior del Istmo, incluso los costos de laboratorio, será según la tarifa correspondiente.

(iii) Requisitos Mínimos. Para poder obtener el reembolso, los trabajadores de la unidad negociadora deberán terminar el curso con una calificación de A, B, C o su equivalente, y deberán entregar a la Sección de Aprendizaje y Desarrollo de la Vicepresidencia de Capital

Humano, la solicitud de reembolso de matrícula, con la prueba de terminación del curso y las calificaciones, durante los sesenta (60) días calendario después de la fecha de terminación de la última clase.

(iv) Reembolso de Matrícula. A los trabajadores se les estimula a buscar su propio mejoramiento profesional asistiendo a universidades, conferencias y seminarios técnicos y profesionales, u otros cursos. La Sección de Capacitación mantendrá en vigencia este programa para reembolsarle al trabajador el costo total o parcial de los cursos autorizados, luego de completarlos o aprobarlos.

(1) Se aprobará el reembolso de acuerdo con la disponibilidad de fondos, sin tomar en cuenta si se obtuvo créditos académicos o no, siempre que:

(2) El curso responda a los objetivos estratégicos y metas del departamento o división. La Sección de Capacitación determinará la relevancia de los cursos para la aprobación del reembolso, con base en criterios técnicos.

(3) El curso sea aprobado, antes de su primera sesión de clases, por el supervisor inmediato, el coordinador de programas de adiestramiento de la vicepresidencia respectiva y el Gerente de la Sección de Capacitación de la Vicepresidencia Ejecutiva de Recursos Humanos; y

(4) El adiestramiento solicitado no esté disponible en la ACP.

(5) No se autorizarán fondos con el propósito principal de permitir al trabajador obtener un título académico.

(B) Cursos por Correspondencia o Virtuales. La ACP podría reembolsar el valor de cursos por, correspondencia usando los mismos criterios utilizados para el reembolso de matrícula.

(C) Variación de la Semana de Trabajo de 40 Horas con Propósitos Educativos. Cuando se apruebe, podrá establecerse una jornada especial de trabajo no menor de 40 horas por semana para permitirle al trabajador tomar uno o más cursos en una universidad u otra institución educativa, o programa de extensión para adultos, luego de establecer que:

(i) El acomodo de la jornada de trabajo del trabajador no interferirá con la ejecución del trabajo asignado. La ACP hará un esfuerzo para evitarle dificultades innecesarias a cualquier trabajador en la unidad cuando establezca tales jornadas especiales de trabajo;

(ii) Los estudios deberán estar directamente relacionados con la misión de la Sección a la que pertenece el trabajador y el completarlos capacitará al trabajador para desempeñarse más eficazmente en la ACP;

(iii) Para el adiestramiento solicitado por el trabajador, no se pagará remuneración adicional al trabajador sólo porque la jornada especial de trabajo autorizada en esta sección resulte en que el trabajador trabaje en un día, o a una hora del día, en la cual se pagaría dicha remuneración adicional.

(b) Adiestramiento en el Extranjero. La ACP podrá patrocinar los programas de adiestramiento en el extranjero de acuerdo con los lineamientos aquí contenidos. Tal adiestramiento incluye cursos técnicos y profesionales, aun cuando no se limitará a estos.

(1) Dependiendo de la disponibilidad de fondos, el adiestramiento en el extranjero generalmente se programará si tal adiestramiento beneficia principalmente a la ACP, si su duración es de por lo menos tres días y si se justifica según uno de los siguientes criterios:

(A) El adiestramiento no está disponible en la República de Panamá;

(B) Hay muy pocos trabajadores que necesitan el adiestramiento para que sea económicamente factible traer el curso a la República de Panamá.

(2) Generalmente no se considerarán para su aprobación las solicitudes de los trabajadores para adiestramiento que sea principalmente para su propio beneficio, a menos que llenen las siguientes condiciones:

(A) La persona o la organización que ofrezca el adiestramiento pague la mayor parte (por lo menos el 75%) de los costos totales del adiestramiento, incluso la matrícula y el transporte;

(B) No se paguen viáticos."

Para la ACP el Artículo 14 contrapropuesto por UCOC contiene disposiciones que riñen con la Ley Orgánica y con los derechos de la Administración enunciados en el Artículo 100, numeral 3 de la Ley Orgánica de la ACP, desarrollados por el Artículo 11 numeral 7 del Reglamento de Relaciones Laborales. En la contrapropuesta #2 entregada a la UCOC el 12 de enero de 2023, la ACP indicó haber realizado observaciones a la UCOC en cada una de las secciones en la que la ACP considera que la contrapropuesta # 2 riñe con la normativa.

SECCIÓN 14.01: La ACP señaló que la UCOC introdujo el término "miembro" en reemplazo de "trabajador" en esta y otras secciones lo cual ha sido declarado no negociable por la ACP por considerar que es contrario a lo establecido en al Artículo 95 de la Ley Orgánica. Además, la ACP rechazó el texto presentado por la UCOC para esta sección porque considera que el texto que desarrolla el tema en la sección 14,01 de su contrapropuesta #2 se ajusta mejor al tema que se plantea.

SECCIÓN 14.02: La ACP no ve el beneficio que generaría la inclusión de esta sección en la nueva convención colectiva; para la ACP esta sección para los fines que trata este artículo, no aporta ningún valor. En adición, la UCOC introdujo el término miembro en reemplazo de trabajador en esta sección, lo cual ha sido declarado no negociable por la ACP por considerar que es contrario a lo establecido en al Artículo 95 de la Ley Orgánica.

SECCIÓN 14.03: Según la ACP la propuesta de UCOC para esta sección propone asignar responsabilidades compartidas entre la ACP y el Sindicato, con respecto a los programas de desarrollo y capacitación, lo cual riñe con el artículo 100 de la Ley Orgánica y el Artículo 11, numerales 6 y 7, del RRL. Que la ACP no puede aceptar por ser contrario a la Ley y los Reglamentos la

conformación de un comité de Adiestramiento Marítimo en el cual, el derecho de la administración de determinar los requisitos, calificaciones y habilidades o destrezas exigidos para realizar el trabajo u otras características particulares e individuales relacionadas al trabajo y la necesidad, tipo, programa de adiestramiento que se da a un trabajador, es compartido con el Sindicato, por lo que considera que el tema es no negociable. Que, además, UCOC introdujo el término miembro lo cual fue declarado no negociable por reñir con el Artículo 95 de la Ley Orgánica (fs.175-176 contestación de ACP).

SECCIÓN 14.04: Señaló la ACP que la Renovación de Licencia de los Capitanes y Oficiales de Cubierta trata sobre materias que son un derecho de la Administración de acuerdo con el Articulo 11, numeral 7 del RRL que desarrolla el numeral 3 del Artículo 100 de la Ley Orgánica de la ACP. Estos temas son gestionados a través de la Sección de Aprendizaje y Desarrollo del Equipo de Capacitación Marítima de la Vicepresidencia de Capital Humano y la Junta de Inspectores del Canal; que la ACP no considera que este tema debe ser regulado en la convención colectiva, ya que la emisión y renovación de licencias marítimas es regulada acorde con los reglamentos existentes que tratan la materia en estrecha coordinación entre el Equipo de Capacitación Marítima y la Junta de Inspectores.

Que, además, sería contrario a la Ley Orgánica y a los reglamentos de la ACP, ignorando con esta cláusula la jerarquía de normas que debe aplicar el Régimen Laboral Especial de la ACP. En los comentarios emitidos por la ACP en su contrapropuesta #2 presentada el 12 de enero de 2023 para los literales 14.04 (a) y 14.04 (b), se le informó a la UCOC que los tiempos administrativos se otorgarán de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Capítulo 820 del Manual de Personal.

En estos literales, la UCOC reemplazó el término "trabajador" por "miembro", lo cual fue declarado no negociable por entrar en conflicto con lo que establece el Artículo 95 de la Ley Orgánica,

SECCIÓN literal (a): Señala la ACP respecto a lo que propone UCOC en esta sección, que en la Sección 14.03 de su contrapropuesta #2 la ACP contrapropuso pagarles a los trabajadores de la unidad negociadora asignados a ser adiestrados, remuneraciones extraordinarias adicional por sobretiempo, por trabajo nocturno, por días de fiesta nacional, o por trabajo en domingo, solamente cuando la Ley y el Reglamento de Administración de Personal establezcan tal remuneración. Cuando a los trabajadores de la unidad negociadora que trabajen en turnos diferentes se les asigne a asistir a un curso de adiestramiento, la ACP tratará de programar dicho adiestramiento de manera tal que la mayor parte coincida con las horas durante las cuales dichos trabajadores estarán laborando. A dichos trabajadores de la unidad negociadora se le pagará como si estuviesen laborando únicamente por aquellas horas de adiestramiento en las cuales hubiesen estado trabajando, o programados para laborar. La ACP pagará siempre que corresponda, los gastos de viaje y los viáticos para los trabajadores de la unidad negociadora escogidos para el adiestramiento. Las disposiciones de la Ley Orgánica, el Reglamento de Administración de Personal y el Manual de Personal regirán el pago de los salarios básicos establecidos de acuerdo con la convención colectiva de quienes reciban adiestramiento. La ACP considera que con lo anterior satisface las expectativas de la UCOC para esta sección.

Con relación a la licencia emitida por la Autoridad Marítima solicitada por la UCOC en el literal 14.04 (c), la ACP rechazó esta Contrapropuesta de la UCOC, ya que la licencia emitida por la Autoridad Marítima no es un requisito para operar equipos en el Canal de Panamá.

También señaló la ACP, que, en esta sección, en los tres (3) literales, la UCOC también reemplazó el término "trabajador" por el término "miembro", lo cual fue declarado no negociable por reñir con el Artículo 95 de la Ley Orgánica.

SECCIÓN 14.05: Respecto a esta Sección la ACP, previa referencia a lo propuesto por la UCOC, señaló que las doscientas cuarenta (240) horas de capacitación que trata el literal 14.05 (a) contrapropuesto por la UCOC no tienen ningún tipo de restricción en cuanto a las necesidades operativas de la ACP, de tal forma que no interrumpa el curso normal de las actividades del Canal. Que esta contrapropuesta obligaría a la ACP a aprobar el "tiempo de representación", con la única condición de que el sindicato dé aviso de dicha capacitación con treinta (30) días de antelación para que este tiempo sea aprobado por la ACP y no establece que dicho adiestramiento sea de común beneficio para las partes, en cuanto a mejorar el entendimiento y las buenas relaciones entre las partes.

Por lo anterior, la Administración de la ACP rechazó esta propuesta de la UCOC.

SECCIÓN 14.05, literal (a): La UCOC reemplazó el término trabajador por el término miembro lo cual fue declarado no negociable por reñir con el artículo 95 de la Ley Orgánica. Deja constancia la JRL de que la ACP emitió una vez más las mismas consideraciones respecto a los aspectos de negociabilidad de este tema.

Con relación a los literales **14.05 (b)** y **14.05 (c)** fueron rechazados, ya que los tiempos de representación se encuentran establecidos en el Artículo 6 de la convención colectiva.

SECCIÓN 14.06: Indica la ACP, que la propuesta de la UCOC en sus literales 14.06 (a) (1), 14.06 (a) (2, 14.06 (a) (3) es el mismo texto del Artículo 111 del Reglamento de Administración de Personal, por lo que es contrario al fallo de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia de 24 de junio de 2020, el cual indica que no es dable incluir temas en las convenciones colectivas ya existentes en la normativa de la ACP, convirtiendo estos literales en temas no negociables.

Señaló, además, que la contrapropuesta #2 de la ACP en la **Sección 14.03 Pago Durante el Adiestramiento**, señala que las disposiciones de la Ley, el RAP y el Manual de Personal regirán el pago de salarios básicos establecidos de acuerdo con la convención colectiva y gastos de quienes reciban adiestramiento; por lo anterior, considera que la contrapropuesta #2 de la ACP cubriría en los mejores términos este punto. (f.3,597).

Por su parte, el **literal 14.06 (b)** contrapropuesto por la UCOC señala que si un trabajador está programado para asistir a un adiestramiento o capacitación cuando esté de turno, y dicho turno no es de turno diurno, la ACP estaría obligada a programar al empleado para que trabaje el turno de día durante el tiempo que dure dicha capacitación. Este cambio de turno se pagará en tiempo regular. Esta contrapropuesta le resta flexibilidad a la ACP con respecto a la capacitación de los trabajadores de la unidad negociadora de UCOC, ya que dada la naturaleza de las operaciones y el tipo de trabajo que realizan, la ACP podría necesitar que el adiestramiento se realice en un turno diurno o nocturno. Por tanto, la ACP considera que esta norma no es viable porque interferiría o entorpecería la gestión de capacitación de la ACP, y es contrario al derecho de asignación de trabajo contemplado en el numeral 3 del artículo 100 de la Ley Orgánica.

Asimismo, señaló que en este literal la UCOC reemplazó el término trabajador por el término miembro, lo cual fue declarado no negociable por reñir con el Artículo 95 de la Ley Orgánica. Deja constancia la JRL que la ACP emitió una vez más las mismas consideraciones respecto a los aspectos de negociabilidad.

En el **literal 14.06 (c)** la UCOC contrapropone que cuando por error administrativo o falta de programación adecuada, la ACP no programó el adiestramiento o capacitación dentro del periodo de ocho (8) horas diarias o cuarenta (40) horas de la semana administrativa de trabajo, el exceso de horas trabajadas será en sobretiempo. Esta norma no forma parte de ningún reglamento de la ACP y, por tanto, el equipo negociador de la ACP no la puede aceptar por ser contrario a la normativa.

Adicionalmente, una de las excepciones para el pago del sobretiempo es precisamente el tiempo invertido en capacitación del trabajador; esta norma se encuentra contenida en el Artículo 111 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP.

En el **literal 14.06 (d)** la UCOC reemplazó el término trabajador por el término miembro, lo cual fue declarado no negociable por reñir con el Artículo 95 de la Ley Orgánica. Deja constancia la JRL que la ACP emitió una vez más las mismas consideraciones respecto a los aspectos de negociabilidad.

SECCIÓN 14.07: Señala la ACP que en su contrapropuesta de la Sección 14.04, atiende lo solicitado por la UCOC en este artículo; no obstante, al reemplazar el término trabajador por el término miembro convierte esta sección en un tema no negociable por reñir con el Artículo 95 de la Ley Orgánica. Deja constancia la JRL que la ACP emitió una vez más las mismas consideraciones respecto a los aspectos de negociabilidad.

SECCIÓN 14.08. La contrapropuesta de la UCOC fue rechazada por la ACP debido a que dar capacitación forma parte de las funciones habituales a la descripción de puesto vigente para estos trabajadores. Sin embargo, si en el desempeño de sus funciones los trabajadores realizan acciones meritorias de ser consideradas como logros, pueden ser tomadas en consideración como tales en su evaluación de desempeño o incluso de reconocimiento o premios individuales. Estos reconocimientos están contemplados en los Reglamentos de la ACP.

En adición, señaló que la UCOC contrapropone en este punto que la capacitación sea a través del Comité de Adiestramiento Marítimo, el cual la ACP es del criterio que es ilegal porque riñe con el derecho de la administración. Esto último, en adición al reemplazo del término trabajador por el término miembro, convierte esta sección en un tema no negociable. Deja constancia la JRL de que la ACP emitió una vez más las mismas consideraciones respecto a los aspectos de negociabilidad.

SECCIÓN 14.09. Señala la ACP que en el literal 14.07 (b) (1) de su contrapropuesta #2, la ACP atendió este tema indicando que suministrará, sin costo alguno, los materiales de estudio y que ofrecerá en calidad de préstamo los textos que los oficiales no tengan que conservar como referencia futura durante su aprendizaje, siempre y cuando los oficiales acuerden reembolsarle a la ACP el costo de todos los textos o materiales que les hayan sido suministrado en calidad de préstamo, cuando estos se hayan dañado o perdido. Los oficiales tendrán que comprar los textos y manuales que la ACP identifique como material de referencia necesario para que puedan desenvolverse como oficiales en sus respectivas áreas. No obstante, al

reemplazar el término trabajador por el término miembro convierte esta sección en un tema no negociable por reñir con el artículo 95 de la Ley Orgánica.

SECCIÓN 14.10: La ACP enfatizó que cuenta con un Programa de Reembolso Educativo abierto a todos los trabajadores, sujeto al cumplimiento de los requisitos del programa; por lo que no es necesario regularlo en la convención colectiva como es la aspiración de la UCOC en esta sección. En la sección 14.08 de su contrapropuesta, la ACP incluyó, de manera descriptiva, el tema planteado por la UCOC. No obstante, al reemplazar el término trabajador por el término miembro convierte esta sección en un tema no negociable por reñir con el artículo 95 de la Ley Orgánica.

SECCIÓN 14.11: La ACP considera que su contrapropuesta #2 del 12 de enero de 2023 sirve para regular todo lo concerniente a la capacitación y gestión de talentos, teniendo en consideración que la ACP cuenta dentro de su organización con el Equipo de Capacitación Marítima, cuya función es la de planificar y ejecutar todo lo relacionado a la capacitación de los trabajadores de la UCOC a fin de que desarrollen, mantengan, mejoren y perfeccionen sus competencias para la ejecución de sus labores. Por tanto, la ACP no considera pertinente regular esta materia en la convención colectiva, esto es, en adición a que este punto, de suscribirse, se consideraría ilegal, ya que es contrario a los derechos de la Administración contenidos en el numeral 3 del artículo 100 de la Ley Orgánica, antes citado. Aunado a lo anterior, la UCOC, al reemplazar el término trabajador por el término miembro convierte esta sección en un tema no negociable por reñir con el artículo 95 de la Ley Orgánica.

SECCIÓN 14.12: Señaló la ACP que las "Garantías de Ascenso y Estabilidad', debemos indicar que las mismas están reguladas en el Reglamento de Administración de Personal, en los Capítulos I, II, III, IV, V. Estos capítulos atienden los asuntos relativos a Disposiciones Generales y Definiciones; igualdad de Oportunidades; Clasificación de Puestos v Calificación: Reclutamiento, Contratación y Colocación y Reducción de Personal. Los temas relacionados con ascensos y estabilidad laboral se consideran derechos de la administración, por ende, fueron declarados en momento oportuno por la administración, como un asunto no negociable, toda vez que riñen con el artículo 85 y 100 de la Ley Orgánica.

Agregó la ACP que las garantías de ascenso y estabilidad laboral de que trata la Sección 24.22 están reguladas en el Reglamento de Administración de Personal y en el Capítulo 430 del Manual de Personal de la ACP. Que, la ACP considera que esta materia está adecuadamente regulada en los cuerpos legales precitados y, de hecho, la propuesta de la UCOC es contraria a las normas antes citadas, ya que riñen con el Artículo 100, numeral 3 de la Ley Orgánica, por lo que no puede suscribirse esta cláusula por la ilegalidad de la que adolece. Este tema fue declarado no negociable, al igual que el reemplazo del término trabajador por el término miembro.

Deja constancia la JRL, de que la ACP emitió una vez más las mismas consideraciones respecto a los aspectos de negociabilidad.

14.3 CONCLUSIÓN DE LA JUNTA.

Tras revisar los argumentos presentados por las partes en este proceso, sobre los aspectos de negociabilidad objetados por la ACP a lo largo de este artículo, la Junta se reitera en los conceptos vertidos en líneas anteriores cuando se trataron como cuestión previa.

En cuanto a la redacción de este artículo según propuestas, la JRL considera viable incorporar algunas disposiciones sugeridas por las partes para mejorar la capacitación y gestión de talentos dentro de la ACP, tomando de base el contenido de la norma actual.

En lo concerniente al propósito y naturaleza de este artículo, debe mantenerse el sentido y alcance de la norma contenida en la convención colectiva actual, puesto que explica con mayor detalle los objetivos de esta disposición. La capacitación o adiestramiento de los miembros de la unidad negociadora, tal como lo ha expuesto la JRL en sendas decisiones, debe reiterarse que corresponde a la Administración el derecho de asignar y dirigir a los trabajadores, lo que conlleva la facultad de determinar los requisitos, calificaciones y habilidades o destrezas para realizar el trabajo u otras características particulares e individuales relacionadas con el trabajo, así como la necesidad, tipo y programa de adiestramiento que se da a un trabajador, entre otros aspectos, según el artículo 11 del Reglamento de Relaciones Laborales.

14.4 DECISIÓN U ORDEN DE LA JUNTA.

De conformidad a lo expuesto en nuestras conclusiones la Decisión y orden de la Junta es que las partes adopten como redacción de su convenio colectivo la siguiente:

ARTÍCULO 14
ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO

SECCIÓN 14.01. PROGRAMA DE ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO DE LA ACP.

(a) Propósito y Naturaleza. Los programas de adiestramiento están diseñados para proveer capacitación y desarrollo que permita la integración de las metas y aspiraciones del individuo con las metas estratégicas y la visión de la ACP, aplicando el concepto educativo de formación corporativa. Este concepto consolida los programas de capacitación y desarrollo de la empresa bajo una filosofía de aprendizaje continuo, comprehensivo y moderno para poder adquirir los conocimientos y adoptar actitudes que permitan un alto nivel de productividad y competitividad. El adiestramiento y el desarrollo de los miembros de la unidad negociadora serán continuos y permanentes y se regirán por lo establecido en la Ley Orgánica, los Reglamentos y en esta convención colectiva. Los objetivos de los programas de adiestramiento son:

(1) Proporcionar a los miembros los conocimientos y desarrollar las destrezas necesarias para que puedan hacerle frente a los nuevos requisitos operacionales y a los cambios en la tecnología, los equipos y los sistemas.

(2) Contar con la disponibilidad futura de recursos humanos a través de la identificación sistemática y la capacitación y desarrollo profesional de personal con alto potencial.

(3) Promover el desarrollo individual y la formación integral del miembro.

(b) Participación del RE. Las partes acuerdan que el RE cooperará con la ACP en sus esfuerzos por promover la capacitación y el

desarrollo de sus miembros. La ACP acuerda mantener abiertos los canales de comunicación con el RE para permitirle presentar sus puntos de vista y recomendaciones sobre medidas o planes propuestos relativos al programa de adiestramiento.

SECCIÓN 14.02. PROCEDIMIENTOS COMPETITIVOS.

(a) La selección para cualquier adiestramiento identificado por la ACP como un requisito para un ascenso, se hará según los procedimientos competitivos descritos en el plan de ascenso por mérito aplicable a los miembros de la unidad negociadora. Las selecciones para adiestramiento no se harán con el propósito de darle a un miembro una ventaja injusta sobre otros miembros en futuras oportunidades de ascenso.

(b) Los miembros que sufran accidentes de trabajo y que sean colocados en el Programa de Colocación Especial serán eximidos de los procedimientos competitivos cuando sean seleccionados para adiestramiento que los capaciten a desempeñarse en otros puestos, siempre y cuando este no sea, o tenga un potencial de ascenso conocido, superior al que actualmente ocupa.

SECCIÓN 14.03. PAGO DURANTE EL ADIESTRAMIENTO. La ACP acuerda pagar a los miembros de la unidad negociadora asignados a ser adiestrados, remuneración extraordinaria adicional por sobretiempo, por trabajo nocturno, por días de fiesta nacional, o por trabajo en domingo solamente cuando la Ley y el Reglamento de Administración de Personal establezcan tal remuneración. Cuando a los miembros de la unidad negociadora que trabajen en turnos diferentes se les asigne a asistir a un curso de adiestramiento, la ACP tratará de programar dicho adiestramiento de manera tal que la mayor parte coincida con las horas durante las cuales dichos miembros estarían laborando. A dichos miembros de la unidad negociadora se les pagará como si estuviesen laborando únicamente por aquellas horas de adiestramiento en las cuales hubiesen estado trabajando, o programados para laborar. La ACP pagará, siempre que corresponda, los gastos de viaje y los viáticos para los miembros de la unidad negociadora escogidos para el adiestramiento. Las disposiciones de la Ley, el Reglamento de Administración de Personal y el Manual de Personal regirán el pago de los salarios básicos establecidos de acuerdo con la convención colectiva y gastos de quienes reciban adiestramiento.

SECCIÓN 14.04. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL ADIESTRAMIENTO.

(a) La ACP hará todo esfuerzo razonable para asegurarse de que todos los miembros elegibles de carrera y carrera condicional de la unidad negociadora, sin distingo de su lugar de trabajo, tengan oportunidades iguales para obtener adiestramiento. Se hará la divulgación necesaria de estas oportunidades de adiestramiento para que todos los miembros elegibles tengan la oportunidad de expresarle su interés de participar en ellas al supervisor correspondiente.

(b) Los departamentos y oficinas principales, según sus necesidades operacionales, establecerán y mantendrán un

procedimiento sistemático para distribuir las oportunidades de adiestramiento a los miembros elegibles. La meta es lograr una distribución equitativa de las oportunidades de adiestramiento. Dichos procedimientos y registros de adiestramiento estarán a la disposición del RE para su revisión.

SECCIÓN 14.05. REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD PARA EL ADIESTRAMIENTO. Las selecciones para adiestramiento se basarán en los méritos, si el adiestramiento se anuncia como un requisito para el ascenso del miembro; o se harán sin considerar factores no relacionados con la necesidad de adiestramiento. Exceptuando aquellas oportunidades de adiestramiento que deban establecerse para cumplir con compromisos que exigen los acuerdos internacionales, la ACP se asegurará de que no haya discriminación en la selección y en la asignación de los miembros para adiestramiento por factores tales como sexo, raza, edad, religión, estado civil, ideología política o impedimento físico.

SECCIÓN 14.06. REGISTROS ESCRITOS DE ADIESTRAMIENTO. La ACP acuerda mantener un registro del progreso de cada miembro que reciba adiestramiento o capacitación ofrecida por la ACP, y documentar dicho adiestramiento para incluirlo en su Expediente Oficial de Personal cuando se termine. Acuerda, además, que en aquellos casos en que la ACP le asigne a un trabador a capacitar a otros, certificar a solicitud del miembro, el esfuerzo y el tiempo que este le haya dedicado a dicha asignación, siempre y cuando esta responsabilidad no forme parte de sus funciones regulares.

SECCIÓN 14.07. TIPOS DE ADIESTRAMIENTO. La ACP proporcionará adiestramiento mediante recursos internos o contratados en áreas o temas que contribuyan al logro de los objetivos estratégicos de la organización. Este adiestramiento constará de adiestramiento en el trabajo; adiestramiento formal en clases (incluso seminarios, adiestramiento sobre primeros auxilios y reanimación cardiopulmonar); cursos programados o por correspondencia que hayan sido evaluados y aprobados por la ACP para uso en los programas de la ACP o cualquier otro tipo de adiestramiento.

(a) Adiestramiento en el Trabajo. La ACP acuerda en proporcionar adiestramiento estructurado en el trabajo para los miembros, de acuerdo con los lineamientos del programa bajo el cual el miembro haya sido seleccionado. Este adiestramiento podrá complementarse con textos y/o con adiestramiento formal. La ACP acuerda, además, que cuando sea necesario tal adiestramiento en el trabajo, se asignará al miembro a trabajar bajo la supervisión técnica de un miembro idóneo en el grado máximo del puesto o en un grado superior. La ACP acuerda, además, que el adiestramiento en el trabajo que cubra todos los aspectos necesarios para un pleno desempeño de las tareas de un puesto determinado se considerará como experiencia obtenida. Cuando los miembros en adiestramiento cumplan con los requisitos mínimos para ascenso y se requiera que desempeñe todas las funciones de un puesto de un grado más alto, serán considerados para ascensos de acuerdo con las disposiciones aplicables y el Artículo 18, "Procedimientos de Ascenso por Mérito". Las partes acuerdan que, sin infringir los derechos de la ACP, no

se les asignarán deberes a los miembros en adiestramiento con el único propósito de evitar el pago de sobretiempo a otros miembros de la unidad negociadora.

(b) Adiestramiento de Oficiales. El objetivo del Programa de Adiestramiento de Oficiales es el desarrollar suficientes oficiales idóneos para permitirle al Empleador lograr su misión en la forma más eficaz y económica. De acuerdo con este objetivo, la ACP tomará en cuenta cualquier recomendación que el RE presente a su consideración antes de preparar nuevos planes de adiestramiento (o antes de cambiar los actuales) para cada ocupación que se haya aprobado un programa de adiestramiento.

(1) Textos. La ACP acuerda suministrar a los oficiales, sin costo alguno, los materiales de estudio que prepare para su uso como parte del adiestramiento programado para los oficiales. Además, acuerda en suministrarles, en calidad de préstamo, los textos que los oficiales no tengan que conservar como referencia futura durante su aprendizaje, siempre y cuando los oficiales acuerden reembolsarle a la ACP el costo de todos los textos o materiales que les hayan sido suministrado en calidad de préstamo, y cuando estos se hayan dañado o perdido. Los oficiales tendrán que comprar; sin embargo, los textos y manuales que la ACP identifique como material de referencia necesario para que puedan desenvolverse como oficiales en sus respectivas áreas.

(2) Reducción en Adiestramiento Total en Clases y en Trabajo de los Oficiales. El adiestramiento total en clases y en el trabajo que los oficiales deben completar para culminar sus respectivos programas de desarrollo podrá reducirse de acuerdo con los reglamentos debidamente aprobados por la ACP. El RE notificará a la ACP sobre cualquier supuesto abuso o irregularidad en las recomendaciones para reducir el tiempo de adiestramiento.

(3) Culminación de Programas de Adiestramiento. Al concluir satisfactoriamente el Programa de Adiestramiento, la ACP le otorgará a cada participante un certificado.

(c) Cursos de Supervisión y Administración. La ACP considerará ofrecer cursos básicos, intermedios y avanzados en prácticas y técnicas de supervisión y administración a los miembros de la unidad negociadora considerados como supervisores o gerentes potenciales dentro de sus limitaciones presupuestarias y de personal.

SECCIÓN 14.08. INSTALACIONES PARA EL ADIESTRAMIENTO. La ACP podrá ofrecer adiestramiento local o en el extranjero, dentro de sus limitaciones presupuestarias y de personal, a miembros elegibles de la unidad negociadora.

(a) Adiestramiento Local.

(1) Adiestramiento Ofrecido por La ACP. El adiestramiento ofrecido por la ACP localmente, se llevará a cabo cuando sea práctico, durante las horas normales de trabajo de la ACP (por ejemplo, de 8:00 a.m. a 4:00 p.m.), remunerando al miembro con su sueldo regular como si hubiera estado laborando. Como regla general, se publicarán en el Portal de la ACP los cursos ofrecidos

en el Centro de Capacitación, durante la primera semana del mes anterior al adiestramiento. Los miembros de la unidad negociadora que estén interesados y que se consideren elegibles para un curso anunciado, podrán solicitar a sus supervisores que los nominen para recibir ese adiestramiento.

(2) Otro Adiestramiento Local. Otro adiestramiento puede incluir, pero no se limita a:

(A) Programas de Extensión para Adultos. El mejoramiento voluntario se fomentará entre los miembros de la unidad negociadora mediante su asistencia a programas de extensión para adultos en universidades y centros de enseñanza superior cuyos programas de estudios hayan sido reconocidos según las leyes de la República de Panamá. Para lograrlo, la ACP conviene en llevar a cabo el siguiente Programa de Reembolso de Matrícula:

(i) Generalidades. El Programa de Reembolso de Matrícula se administrará garantizando que:

(1) El programa sea continuo;

(2) Haya igualdad de oportunidades para todo miembro para tal adiestramiento, siempre y cuando se tengan las mismas necesidades y requisitos académicos;

(3) No se gaste dinero solamente para ofrecerle a un miembro la oportunidad de obtener un título que lo haga idóneo para un nombramiento que exija ese título.

(4) El curso responda a los objetivos estratégicos y metas del departamento o división. La Sección de Capacitación determinará la relevancia de los cursos para la aprobación del reembolso, con base en criterios técnicos.

(5) El curso sea aprobado, antes de su primera sesión de clases, por el supervisor inmediato, el coordinador de programas de adiestramiento del departamento y el Gerente de la Sección de Capacitación; y

(6) El adiestramiento solicitado no esté disponible en la ACP.

(ii) Tasa de Reembolso. Las partes acuerdan que la suma del reembolso por tomar cursos aprobados en cualquier institución de enseñanza superior del Istmo, incluso los costos de laboratorio, será según la tarifa correspondiente.

(iii) Requisitos Mínimos. Para poder obtener el reembolso, los miembros de la unidad negociadora deberán terminar el curso con una calificación de A, B, C o su equivalente, y deberán entregar a la Sección de Capacitación de la Vicepresidencia Ejecutiva de Recursos Humanos, la solicitud de reembolso de matrícula, con la prueba de terminación del curso y las calificaciones, durante los sesenta (60) días calendario después de la fecha de terminación de la última clase.

(iv) Reembolso de Matrícula. A los miembros se les estimula a buscar su propio mejoramiento profesional asistiendo a

universidades, conferencias y seminarios técnicos y profesionales, u otros cursos. La Sección de Capacitación mantendrá en vigencia este programa para reembolsarle al miembro el costo total o parcial de los cursos autorizados, luego de completarlos o aprobarlos.

(1) Se aprobará el reembolso de acuerdo con la disponibilidad de fondos, sin tomar en cuenta si se obtuvo créditos académicos o no, siempre que:

(2) El curso responda a los objetivos estratégicos y metas del departamento o división. La Sección de Capacitación determinará la relevancia de los cursos para la aprobación del reembolso, con base en criterios técnicos.

(3) El curso sea aprobado, antes de su primera sesión de clases, por el supervisor inmediato, el coordinador de programas de adiestramiento de la vicepresidencia respectiva y el Gerente de la Sección de Capacitación de la Vicepresidencia Ejecutiva de Recursos Humanos; y

(4) El adiestramiento solicitado no esté disponible en la ACP.

(5) No se autorizarán fondos con el propósito principal de permitir al miembro obtener un título académico.

(B) Cursos por Correspondencia o Virtuales. La ACP podría reembolsar el valor de cursos por, correspondencia usando los mismos criterios utilizados para el reembolso de matrícula.

(C) Variación de la Semana de Trabajo de 40 Horas con Propósitos Educativos. Cuando se apruebe, podrá establecerse una jornada especial de trabajo no menor de 40 horas por semana para permitirle al miembro tomar uno o más cursos en una universidad u otra institución educativa, o programa de extensión para adultos, luego de establecer que:

(i) El acomodo de la jornada de trabajo del miembro no interferirá con la ejecución del trabajo asignado. La ACP hará un esfuerzo para evitarle dificultades innecesarias a cualquier miembro en la unidad cuando establezca tales jornadas especiales de trabajo;

(ii) Los estudios deberán estar directamente relacionados con la misión de la Sección a la que pertenece el miembro y el completarlos capacitará al miembro para desempeñarse más eficazmente en la ACP;

(iii) Para el adiestramiento solicitado por el miembro, no se pagará remuneración adicional al miembro sólo porque la jornada especial de trabajo autorizada en esta sección resulte en que el miembro trabaje en un día, o a una hora del día, en la cual se pagaría dicha remuneración adicional.

(b) Adiestramiento en el Extranjero. La ACP podrá patrocinar los programas de adiestramiento en el extranjero de acuerdo con los lineamientos aquí contenidos. Tal adiestramiento incluye cursos técnicos y profesionales, aun cuando no se limitará a estos.

(1) Dependiendo de la disponibilidad de fondos, el adiestramiento en el extranjero generalmente se programará si tal adiestramiento beneficia principalmente a la ACP, si su duración

es de por lo menos tres días y si se justifica según uno de los siguientes criterios:

(A) El adiestramiento no está disponible en la República de Panamá;

(B) Hay muy pocos miembros que necesitan el adiestramiento para que sea económicamente factible traer el curso a la República de Panamá.

(2) Generalmente no se considerarán para su aprobación las solicitudes de los miembros para adiestramiento que sea principalmente para su propio beneficio, a menos que llenen las siguientes condiciones:

(A) La persona o la organización que ofrezca el adiestramiento pague la mayor parte (por lo menos el 75%) de los costos totales del adiestramiento, incluso la matrícula y el transporte;

(B) No se paguen viáticos.

15. ARTÍCULO 15. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Según consta en la solicitud respecto a este Artículo 15, UCOC propuso como contenido del convenio la siguiente redacción (f.1,687 ss.):

"ARTÍCULO 15
HORAS EXTRAORDINARIAS

SECCIÓN 15.01. HORAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO.
Las horas extraordinarias, también denominadas sobretiempo, son las horas o fracción de estas que un miembro labora de manera voluntaria en exceso de las ocho (8) horas de su jornada de trabajo regular programada, en adición a las cuarenta (40) horas dentro de la semana administrativa de trabajo.

SECCIÓN 15.02. PAGO DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.

A los miembros de la unidad negociadora se les pagarán horas extraordinarias de trabajo de acuerdo al artículo 102 del Reglamento de Administración de Personal, es decir, a tiempo y medio de su salario básico por todas las horas de trabajo aprobadas que exceden su jornada normal de trabajo.

SECCIÓN 15.03. ASIGNACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS.

Por exigencias operacionales programadas o las no previstas, la jornada regular de trabajo de 8 horas podría extenderse hasta un máximo de doce 12 horas de trabajo continuas, las cuales serán pagadas según lo dispuesto en la sección 15.02 de este artículo.

Cuando un miembro de la unidad negociadora no pueda atender su turno de trabajo y se hace necesario cubrir su turno, las horas extraordinarias se asignarán de la siguiente forma:

1. Las primeras 4 horas las tomará el miembro que este a bordo mientras que las siguientes 4 el miembro que viene a relevar en la siguiente guardia.

2. Si ninguno de estos dos miembros de la unidad negociadora pudiera cubrir estas horas extraordinarias, se procederá á llamar al miembro con guardia permanente y que esté libre en el equipo flotante donde se generan estas horas extraordinarias. En caso que un miembro decline trabajar horas extraordinarias, su supervisor o el designado por la Administración suministrará un relevo en un periodo no mayor de dos (2) horas.

3. Si no es posible cubrir las horas extraordinarias según lo dispuesto en los numerales 1 y 2 de esta sección, se procederá según lo establecido en la sección 15.05 de este artículo.

SECCIÓN 15.04. NOTIFICACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS.

La ACP notificará al miembro que se encuentre laborando con un mínimo de dos (2) horas antes de finalizar su jornada básica de trabajo programada, cuando tenga una necesidad operacional de retención, con el propósito de cumplir con los procedimientos establecidos en este convenio colectivo.

A cada miembro retenido se le pagará una compensación equivalente a dos (2) horas extraordinarias de lunes a viernes; o cuatro (4) horas extraordinarias en sábados y domingos; o cuatro (4) horas extraordinarias en un día fiesta o duelo nacional, y serán pagadas en adición a las horas extraordinarias trabajadas.

SECCIÓN 15.05. DISPOSICIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las partes reconocen que la asignación de horas extraordinarias es un derecho de la ACP. Las horas extraordinarias serán distribuidas de forma justa y equitativa entre los miembros calificados dentro de su unidad y área de trabajo. Debido a la complejidad de las operaciones de la ACP, ésta se reserva el derecho de asignar o distribuir las horas extraordinarias, reconociendo que la intención de la ACP es la de evitar las desviaciones al procedimiento de distribución de horas extraordinarias. Para cumplir con estos propósitos, se acuerda el siguiente procedimiento de distribución de horas extraordinarias.

1. La ACP mantendrá una lista pública del registro de las horas extraordinarias trabajadas por los miembros de la unidad negociadora, de ahora en adelante denominada ROE, la cual enumerará a los miembros de la unidad negociadora en orden ascendente con relación a la cantidad de horas extraordinarias trabajadas hasta ese periodo de pago durante el año calendario.

2. La ROE listará primero al miembro con la menor cantidad de horas extraordinarias trabajadas en el año calendario y finalizará con el miembro con la mayor cantidad de horas extraordinarias trabajadas.

3. La ROE será actualizada cada periodo de pago.

4. En el caso que un miembro sea transferido temporalmente por un periodo mínimo de catorce (14) días calendario o de manera permanente a una nueva área de trabajo (Atlántico, Pacífico o Gamboa), este se debe incluir en la ROE de la nueva área de trabajo. Para ubicar al miembro recién llegado en la ROE de su nueva área de trabajo, a este se le ubicará

en la nueva lista con la misma cantidad de horas extraordinarias que tenía en su antigua área de trabajo.

5. Cuando la ACP considere necesario continuar una tarea en horas extraordinarias, o cuando necesite asignar un trabajo en horas extraordinarias no programado, las partes acuerdan asignar ese trabajo a los miembros de la unidad negociadora que han estado trabajando en ese turno que inmediatamente precede el periodo de horas extraordinarias, se le notificará al representante de la Administración designado de distribuir las horas extraordinarias.

6. El representante de la Administración designado para disponer de las horas extraordinarias no programadas deberá localizar a los miembros de la unidad negociadora, según el orden de la lista (ROE). Si un miembro no puede ser localizado esto debe ser documentado debidamente y solo así se podrá considerar a la próxima persona en la lista.

7. Un miembro que está en vacaciones aprobadas no podrá ser considerado en la lista (ROE).

8. Los miembros de la unidad negociadora deben asegurarse que las personas designadas para disponer las horas extraordinarias estén informadas sobre sus números telefónicos actualizados u otros números donde puedan ser localizados.

9. Si el miembro en la lista rechaza la asignación o solo acepta cuatro (4) horas, se debe seguir llamando de la ROE hasta que otro elegible sea localizado. Al elegible se le ofrecerá las otras cuatro (4) horas o las ocho (8) horas según la situación.

10. La persona designada para disponer las horas extraordinarias debe documentar cada llamada y archivar las listas para futuras consultas de los miembros de la unidad negociadora.

11. El ROE incluirá información adicional en referencia a los miembros de la unidad negociadora con disponibilidad inmediata voluntaria.

SECCIÓN 15.06. LLAMADAS PARA ASIGNACIÓN TEMPRANA O DE REGRESO.

Cuando un miembro sea llamado para una asignación temprana o es requerido que regrese a su lugar de trabajo una vez haya finalizado su jornada diaria, se le pagará una compensación equivalente a dos (2) horas extraordinarias por llamada de lunes a viernes; o cuatro (4) horas extraordinarias por llamada en sábados y domingos; o cuatro (4) horas extraordinarias por llamada en un día de fiesta o duelo nacional, y serán pagadas en adición a las horas extraordinarias trabajadas.

Para que se le pague la tarifa mínima que aplica por llamada, el miembro deberá reportarse a su puesto o lugar de trabajo cada vez que se le llame.

SECCIÓN 15.07. COMIDAS Y DESCANSOS PARA COMER.

Los periodos para comer de los miembros de la unidad negociadora serán de 20 minutos por comida durante su jornada de trabajo.

El miembro de la unidad negociadora al que se le requiera permanecer en servicio por más de diez (10) horas consecutivas, programadas o no, recibirá su sustento alimenticio para su consumo a bordo y proporcionado por la ACP oportunamente. No obstante, de no ser posible proveer el sustento alimenticio para su consumo a bordo, el miembro será compensado con un Vale Panamá con un valor de (30) dólares americanos.

Después de permanecer en servicio las primeras diez (10) horas consecutivas, el miembro recibirá una alimentación nutritiva adicional por cada cuatro (4) horas extraordinarias de servicio continuo."

15.1 POSICIÓN DE LA UCOC.

Sobre la **Sección 15.01** la UCOC manifestó que su posición es que las horas extraordinarias, no solo deben quedar debidamente definidas, sino que también deben ser voluntarias, y no obligatorias, debido a que con frecuencia se ven sometidos a jornadas extendidas más allá de las horas programadas, e inclusive en las jornadas no programadas o cuando laboran en sus días de descanso programado. Que lo que se pretende es que los miembros de la unidad negociadora no se vean afectados por la fatiga que produce laborar extensas y agotadoras jornada extendidas. Que su propuesta se sustenta en estudios e investigaciones realizados por instituciones internacionales.

Entre las consideraciones del contenido de la **Sección 15.02**, UCOC indicó que lo que se pretende es que se reconozca en la convención colectiva la rata de pago de las horas extraordinarias a razón de tiempo y medio de su salario básico, según el Artículo 102 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP.

Sobre la **Sección 15.03**, indicó que su posición es que a todos los miembros de la unidad negociadora se les debe garantizar un relevo al concluir las ocho (8) horas básicas de trabajo continuas en un día, ya que al exceder las mismas se compromete su seguridad, la del equipo e instalaciones de la ACP y de los usuarios y la renovación y operación del Canal de Panamá. Advirtió que no se puede obligar a un trabajador a trabajar horas extraordinarias contra su voluntad, pero se entiende que, por motivos de urgencias operacionales no previstas, las jornadas de trabajo podrían extenderse hasta un máximo de doce (12) horas de trabajo continuas, para garantizar así un descanso adecuado para los miembros de la unidad negociadora y de la misma forma garantizar la salud de todos ellos y la seguridad de las operaciones.

Al exponer la **sección 15.04**, UCOC indicó que todos los miembros de la unidad negociadora tienen el derecho de ser notificados adecuadamente cuando se dé la situación de que al estar laborando y la ACP tenga la necesidad operacional de retención, por lo que propuso que se le debe notificar con un mínimo de dos (2) horas antes de finalizar su jornada básica de trabajo de ocho (8) horas programadas, esto con el propósito de que el miembro tenga la oportunidad de prepararse y poder dar aviso a la ACP de su disponibilidad para realizar el sobretiempo y así hacer los ajustes necesarios y cumplir con requerimientos tales como notificaciones, alimentos y otros asuntos necesarios. Agregó que la posición de UCOC es que cuando la ACP no cumpla con notificar con un mínimo de dos (2) horas al miembro por circunstancias fuera de su control o por errores administrativos, se procederá según lo dispuesto en este artículo del Convenio Colectivo.

Con relación a la S**ección 15.05**, la posición de UCOC es que se debe garantizar un procedimiento para la distribución justa, equitativa y transparente de las horas extraordinarias entre los miembros de la unidad negociadora para evitar la sobrecarga de trabajo o las distorsiones en la distribución de estas.

Respecto a la propuesta contenida en la **Sección 15.06**, UCOC indicó que cuando un miembro sea llamado para una asignación temprana o es requerido que regrese a su lugar de trabajo una vez haya finalizado su jornada diaria o en sus días libres programados, se le reconocerán y pagarán como mínimo dos (2) horas por llamada de lunes a viernes y cuatro (4) horas por llamada en sábados y domingos o en un día de fiesta o duelo nacional por cada evento en los que se le llame a laborar horas extraordinarias, y que estas horas serán pagadas en adición a las horas trabajadas, esta propuesta busca recompensar al miembro por el inconveniente de tener que alistarse y transportarse a su lugar de trabajo en una ocasión en que no estaba programado y por su disposición para darle la continuidad a la operación.

En la **Sección 15.07**, UCOC indicó que su posición se debe establecer en la convención colectiva el tiempo que se le debe otorgar a los miembros de la unidad negociadora cada vez que tengan que comer sus alimentos, además de la obligación de la ACP de proveer a los miembros un sustento alimenticio cuando tenga que laborar diez (10) horas o más en la forma propuesta por UCOC en esta sección.

15.2 POSICIÓN DE LA ACP.

La última mejor oferta de la ACP es como sigue:

"ARTÍCULO 15
HORAS EXTRAORDINARIAS

SECCIÓN 15.01. **ASIGNACIONES DE TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS.**

(a) El Empleador asignará trabajo en horas extraordinarias con base a sus necesidades, tomando en consideración las calificaciones, asignaciones de trabajo, pericia e idoneidad de los trabajadores. En beneficio del buen ánimo entre los trabajadores, la continuidad del trabajo y la economía de las operaciones, al asignar el trabajo en horas extraordinarias, se le dará normalmente primera consideración a aquellos trabajadores que estén asignados al trabajo en ese momento. Hasta donde sea práctico, y en consonancia con el requisito de una operación continua, eficiente y segura, todas las asignaciones de trabajo en horas extraordinarias en un determinado equipo se distribuirán de la manera más justa y equitativa posible.

(b) En caso de que un trabajador no desee trabajar horas extraordinarias debido a razones legítimas, su supervisor o el designado por la Administración iniciará el proceso de búsqueda de un relevo a la solicitud del trabajador de excluirlo de trabajo de horas extraordinarias, siempre y cuando otro trabajador, a quien el supervisor determine como idóneo, esté disponible inmediatamente para la asignación.

(c) La meta de la ACP es limitar el trabajo en horas extraordinarias al mínimo necesario para lograr su misión. La ACP hará su mejor esfuerzo

para relevar al trabajador de una asignación de trabajo en horas extraordinarias cuando los médicos de salud ocupacional del Empleador hayan certificado que, por razones médicas, el trabajador no debe trabajar horas extraordinarias.

SECCIÓN 15.02. **AVISO DE TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS.** El Empleador notificará a los trabajadores sobre las asignaciones de trabajo en horas extraordinarias con tanta anticipación como le sea práctico. (En este sentido, no es la intención de las partes alterar las prácticas actuales en detrimento de los trabajadores de la unidad negociadora). En los casos de trabajo en horas extraordinarias no programadas, se reconoce que no se podrá dar mucho aviso anticipado. El Empleador se esforzará por asegurar que el trabajo en horas extraordinarias se anote rápida y adecuadamente para que sea pagado con puntualidad.

SECCIÓN 15.03. **TARIFAS DE TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS**. A los trabajadores se les pagará por trabajo en horas extraordinarias según las tarifas correspondientes de trabajo en horas extraordinarias conforme a la Ley Orgánica y el Reglamento de Administración de Personal. Cualquier trabajador que reciba órdenes de un designado oficial de la Administración de presentarse a trabajar a una estación o lugar de trabajo determinado antes de empezar su turno, o de quedarse a trabajar en una estación o lugar de trabajo determinado después de haber terminado su turno deberá, según la Ley Orgánica, ser remunerado según la tarifa de horas extraordinarias correspondiente.

SECCIÓN 15.04. TRABAJADORES QUE REGRESAN PARA TRABAJAR HORAS EXTRAORDINARIAS.

a) Cuando un trabajador trabaja horas extraordinarias irregular u ocasionalmente en horas que no le fueron programadas y para las cuales es requerido que regrese a su lugar de trabajo, le serán pagadas un mínimo de dos (2) horas por llamada de lunes a viernes; cuatro (4) horas por llamada en sábados y domingos; o cuatro (4) horas por llamada en un día de fiesta o duelo nacional y que caiga dentro de su día libre cuando sea de lunes a viernes, aunque se reciba más de una llamada durante el período en que debe regresar a trabajar. Para que se le pague la tarifa mínima que aplica por llamada, el trabajador deberá reportarse a su puesto o lugar de trabajo cada vez que se le llame.

(b) Esto no aplica a las asignaciones para trabajo en horas extraordinarias para reportarse más temprano de su hora programada para trabajar, en cuyo caso aplica la tarifa para horas extraordinarias de conformidad al Capítulo 720, Subcapítulo 2, numeral (1) (c) (2) del Manual de Personal de la ACP.

SECCIÓN 15.05. **SUMINISTRO DE REGISTROS DE SOBRETIEMPO.**

El Empleador conviene hasta donde lo permita la Ley Orgánica, en suministrar copias de los registros de trabajo en horas extraordinarias que se mantengan rutinariamente cuando así lo solicite el RE para resolver la queja de los trabajadores."

Con respecto a la Contrapropuesta N°01 del Artículo 15 entregada por la UCOC, el equipo negociador de la ACP expuso las siguientes observaciones:

Sobre la **Sección 15.01 Horas Extraordinarias de Trabajo** "...La aspiración de la UCOC que el trabajo en horas extraordinarias sea voluntario, riñe con el derecho de la administración de asignar trabajo, tal y como lo establece el artículo 100 de la Ley Orgánica y con el artículo 5 de la Ley Orgánica el cual establece que: "debido al carácter de servicio público internacional que cumple el Canal, su funcionamiento no podrá interrumpirse por causa alguna", por ende, la propuesta no es negociable."

Sobre la **Sección 15.02 Pago de las Horas Extraordinarias**: "...La ACP rechaza la propuesta de la UCOC para esta sección. El tema ya está reglamentado en el artículo 102 del Reglamento de Personal. La forma, como lo presenta el RE en su contrapropuesta, convertiría el asunto en un tema negociable y por ende estaría sujeto a cambio en futuras negociaciones, lo que daría lugar a que se deje sin efecto esta normativa que forma parte del régimen laboral especial de la ACP."

Sobre la **Sección 15.03 Asignación de Horas Extraordinarias**: "...En el primer párrafo la UCOC propone que bajo ninguna circunstancia un trabajador podrá exceder las ocho (8) horas continuas de trabajo y en el segundo párrafo establecen un máximo de doce (12) horas de trabajo continuas. Debido al carácter de servicio público internacional que cumple el Canal, su funcionamiento no podrá interrumpirse por causa alguna; por consiguiente, lo propuesto por la UCOC riñe con el artículo 5 de la Ley Orgánica. En adición, estos dos elementos, aunados al tercer párrafo, donde establecen un procedimiento mandatorio de cómo se deben asignar las horas extraordinarias, riñen con el derecho de la administración de asignar trabajo contemplado en el artículo 100 de la Ley Orgánica. Lo anteriormente expuesto hace de esta sección un tema no negociable."

Sobre la **Sección 15.04 Notificación de Horas Extraordinarias**: "...Literal a): se señala que la ACP cumplirá con los procedimientos establecidos en un literal no definido. Literal b): en este literal no se indica en qué sección se encuentra el procedimiento al que se hace alusión."

Sobre la **Sección 15.05 Disposición de las Horas Extraordinarias** "...Literal b): el proponer un procedimiento mandatorio de distribución de horas no programadas convierte la propuesta de la UCOC en un tema no negociable, ya que riñe con el derecho de la administración de asignar trabajo contemplado en el artículo 100 de la Ley Orgánica."

Sobre la **Sección 15.06 Llamadas por Asignación Temprana o de Regreso**: "...La doble compensación propuesta por la UCOC en el tercer párrafo de la sección 15.06 lo convierte en un tema no negociable ya que riñe con lo dispuesto en el Capítulo 720 del Manual de Personal."

Respecto a la **Sección 15.07 Comidas y Descansos para Comer:** "... Con respecto a esta sección, la ACP rechaza la contrapropuesta de la UCOC, debido a que el tema está normado en el Manual de Finanzas y Administración, MFA-6.804.

15.3 CONCLUSIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

Revisadas las posiciones de las partes, procede la Junta a emitir sus consideraciones respecto al contenido del **Artículo 15**, observando, en

primer lugar, que en el acto de audiencia celebrado el 3 de octubre de 2023, la ACP advirtió que este artículo tiene en la convención colectiva vigente 5 secciones, que UCOC presentó 7 y la ACP se mantuvo en las 5.

Se destaca que la UCOC busca la **regulación de número de horas extraordinarias** que pueden ser asignadas a un trabajador para evitar los excesos a los que los miembros se ven expuestos de una política corporativa, de trabajar por medio de un déficit de trabajadores.

Por su parte, la ACP busca que la meta de la ACP sea **limitar el trabajo en horas extraordinarias** al mínimo necesario para lograr su misión y **hacer un mejor esfuerzo para relevar al trabajador** de una asignación en horas extraordinarias cuando los médicos de Salud Ocupacional del empleador hayan certificado que, por razones médicas, el trabajador no debe trabajar horas extraordinarias, proponiendo modificaciones en las Secciones 15.01 y 15.04.

La JRL considera que debe modificarse la norma vigente para introducir limitaciones a la jornada máxima de trabajo de los miembros de esta unidad negociadora, considerando aspectos tratados durante el estancamiento, que se refieren esencialmente a la fatiga y a los riesgos que para la operación del Canal involucra el trabajo en exceso a los que se ven sometidos los miembros de la unidad negociadora.

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.

Este es un aspecto importante para la seguridad de las operaciones y el manejo eficiente y seguro de la vía canalera, debido a que existen estudios que reportan la relación que existe entre la fatiga laboral y la ocurrencia de accidentes marítimos, máxime cuando esta convención colectiva es la de los capitanes y oficiales de cubierta, que están a cargo de la guardia de los equipos flotantes de la ACP, cuya fatiga podría ocasionar reclamaciones por pérdidas cuantiosas debido a accidentes.

15.4 DECISIÓN U ORDEN DE LA JUNTA.

De conformidad con lo expuesto en nuestras conclusiones, la Decisión de la Junta es que las partes adopten como redacción de su convenio colectivo la siguiente:

ARTÍCULO 15
HORAS EXTRAORDINARIAS

SECCIÓN 15.01. ASIGNACIONES DE TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS.
(a) El Empleador asignará trabajo en horas extraordinarias con base a sus necesidades, tomando en consideración las calificaciones, asignaciones de trabajo, pericia e idoneidad de los miembros. En beneficio del buen ánimo entre los miembros, la continuidad del trabajo y la economía de las operaciones, al asignar el trabajo en horas

extraordinarias, se le dará normalmente primera consideración a aquellos miembros que estén asignados al trabajo en ese momento. Hasta donde sea práctico, y en consonancia con el requisito de una operación continua, eficiente y segura, todas las asignaciones de trabajo en horas extraordinarias en un determinado equipo, se distribuirán de la manera más justa y equitativa posible.

(b) En caso de que un miembro no desee trabajar horas extraordinarias debido a razones legítimas, su supervisor o el designado por la Administración iniciará el proceso de búsqueda de un relevo a la solicitud del miembro de excluirlo de trabajo de horas extraordinarias, siempre y cuando otro miembro, a quien el supervisor determine como idóneo, esté disponible inmediatamente para la asignación.

(c) La meta de la ACP es limitar el trabajo en horas extraordinarias al mínimo necesario para lograr su misión. La ACP hará su mejor esfuerzo para relevar al miembro de una asignación de trabajo en horas extraordinarias cuando los médicos de salud ocupacional del Empleador hayan certificado que, por razones médicas, el miembro no debe trabajar horas extraordinarias.

(d) A los miembros de la unidad negociadora se les pagarán horas extraordinarias de trabajo de acuerdo al artículo 102 del Reglamento de Administración de Personal, es decir, a tiempo y medio de su salario básico por todas las horas de trabajo aprobadas que exceden su jornada normal de trabajo.

(e) Por exigencias operacionales programadas o las no previstas, la jornada regular de trabajo de ocho (8) horas podría extenderse hasta un máximo de doce (12) horas de trabajo continuas, las cuales serán pagadas según lo dispuesto en la sección 15.02 de este artículo. Excepcionalmente, la ACP podrá asignar a un miembro a trabajar más de doce (12) horas diarias, pero sin exceder las dieciséis (16) horas diarias, ya que compromete la seguridad del personal.

SECCIÓN 15.02. AVISO DE TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS. El Empleador notificará a los miembros sobre las asignaciones de trabajo en horas extraordinarias con tanta anticipación como le sea práctico. (En este sentido, no es la intención de las partes alterar las prácticas actuales en detrimento de los miembros de la unidad negociadora). En los casos de trabajo en horas extraordinarias no programadas, se reconoce que no se podrá dar mucho aviso anticipado. El Empleador se esforzará por asegurar que el trabajo en horas extraordinarias se anote rápida y adecuadamente para que sea pagado con puntualidad.

SECCIÓN 15.03. TARIFAS DE TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS. A los miembros se les pagará por trabajo en horas extraordinarias según las tarifas correspondientes de trabajo en horas extraordinarias conforme a la Ley Orgánica y el Reglamento de Administración de Personal. Cualquier miembro que reciba órdenes de un designado oficial de la Administración de presentarse a trabajar a una estación o lugar de trabajo determinado antes de empezar su turno, o de quedarse a trabajar en una estación o lugar de trabajo determinado después de haber terminado su turno deberá, según la Ley Orgánica, ser remunerado según la tarifa de horas extraordinarias correspondiente.

SECCIÓN 15.04. MIEMBROS QUE REGRESAN PARA TRABAJAR HORAS EXTRAORDINARIAS.
(a) Cuando un miembro trabaja horas extraordinarias irregular u ocasionalmente en horas que no le fueron programadas y para las cuales es requerido que regrese a su lugar de trabajo, le serán pagadas un mínimo de dos (2) horas por llamada de lunes a viernes; cuatro (4) horas por llamada en sábados y domingos; o cuatro (4) horas por llamada en un día de fiesta o duelo nacional y que caiga dentro de su día libre cuando sea de lunes a viernes, aunque se reciba más de una llamada durante el período en que debe regresar a trabajar. Para que se le pague la tarifa mínima que aplica por llamada, el miembro deberá reportarse a su puesto o lugar de trabajo cada vez que se le llame.

(b) Esto no aplica a las asignaciones para trabajo en horas extraordinarias para reportarse más temprano de su hora programada para trabajar, en cuyo caso aplica la tarifa para horas extraordinarias de conformidad al Capítulo 720, Subcapítulo 2, numeral (1) (c) (2) del Manual de Personal de la ACP.

SECCIÓN 15.05. SUMINISTRO DE REGISTROS DE SOBRETIEMPO. El Empleador conviene hasta donde lo permita la Ley Orgánica, en suministrar copias de los registros de trabajo en horas extraordinarias que se mantengan rutinariamente cuando así lo solicite el RE para resolver la queja de los miembros.

16. ARTÍCULO 16. DEDUCCIONES Y PAGOS.

Según consta en la solicitud, respecto a este artículo 16, UCOC propuso como contenido del convenio la siguiente redacción (f.1,785 y ss.):

"**ARTÍCULO 16**
DEDUCCIONES Y PAGOS

Se aplicarán las deducciones establecidas de conformidad con el Capítulo VII del Reglamento de Administración de Personal. De acuerdo con los procedimientos establecidos por el Empleador, los miembros de la unidad negociadora podrán:

(a) Solicitar que se depositen sus cheques de pago en una institución financiera en los Estados Unidos o en la República de Panamá; y

(b) Solicitar que las siguientes asignaciones oficiales se descuenten de sus cheques de pago, además de la asignación para cuotas regularles y periódicas a una organización sindical:

(1) Asignaciones para hipotecas y cuentas de ahorros.
(2) Una asignación para una organización de caridad local inscrita en el Ministerio de Economía y Finanzas de Panamá.
(3) Asignaciones para planes de retiro reconocidos por ley y que solicite el miembro.

(c) Las asignaciones oficiales autorizadas por este Artículo serán deducidas por el Empleador sin ningún costo para el miembro, a

menos que la institución u organización financiera pertinente cobre una tarifa."

16.1 POSICIÓN DE LA UCOC.

La UCOC indicó en este punto que se debe establecer la facultad de los miembros de solicitar que de sus salarios se les pueda hacer deducciones para depósitos, contribuciones o pagos a entidades bancarias, benéficas o planes de retiro, entre otros, y que dichas deducciones las realizará la Administración sin costo alguno para el miembro que las solicita. Advirtió que el contenido de esta propuesta es un asunto ya negociado y contemplado en la convención colectiva vigente.

16.2 POSICIÓN DE LA ACP.

La última mejor oferta de la ACP es como sigue:

"ARTÍCULO 16
DEDUCCIONES Y PAGOS.

SECCIÓN 16.01 DEDUCCIONES Y PAGOS. Se aplicarán las deducciones establecidas de conformidad con el Capítulo VII del Reglamento de Administración de Personal. De acuerdo con los procedimientos establecidos por el Empleador, los trabajadores de la unidad negociadora podrán:

(a) Solicitar que las siguientes asignaciones oficiales se descuenten de sus cheques de pago, además de la asignación para cuotas regulares y periódicas a una organización sindical.

(1) Asignaciones para hipotecas y cuentas de ahorro.

(2) Una asignación para una organización de caridad local inscrita en el Ministerio de Economía y Finanzas de Panamá.

(3) Asignaciones para planes de retiro reconocidos por ley y que solicite el trabajador.

(b) Las asignaciones oficiales autorizadas por este Articulo serán deducidas por el Empleador sin ningún costo para el trabajador, a menos que la institución u organización financiera perteneciente cobre una tarifa.

(c) El salario neto y otros pagos o reembolsos que se hagan por planilla se remitirá directamente a una cuenta de la cual el trabajador sea titular, en una institución financiera autorizada para recibir depósitos en los Estados Unidos o en la República de Panamá, mediante el método de pago por transmisión electrónica estándar del mercado.

(d) Los trabajadores de la unidad negociadora tendrán un plazo no mayor de ocho periodos de pagos contados a partir de la entrada en vigencia de esta convención para proporcionar a la División de Contabilidad, a través de los mecanismos que dicha división indique, la información necesaria para que se remitan los depósitos.

(e) Es responsabilidad del trabajador mantener actualizada a la ACP de la información de la cuenta y comunicar oportunamente a la ACP cuando la reemplace por otra."

La ACP, en sus observaciones a este punto, manifestó las consideraciones que a continuación se sintetizan:

Indicó que el texto de ambas contrapropuestas es bastante similar, sin embargo, la ACP de manera consistente, durante el proceso de negociación, rechazó la situación del término "trabajador" por el término "miembro", introducido por la UCOC en este artículo, ya que en su respuesta original y en varias de sus contrapropuestas de los artículos para la nueva convención colectiva, la UCOC aspiraba a establecer el término "miembro cotizante" con la finalidad de que los beneficios obtenidos del proceso de negociación fueran aplicables solamente a aquellos trabajadores que paguen cuota-sindical. Que, dado que la UCOC no hizo el cambio del aludido término en su última contrapropuesta, la convirtió en un tema no negociable que debió tramitarse por medio del proceso de negociabilidad ante la Junta.

Con relación al ***literal (a)*** del artículo propuesto por la UCOC, señaló que este no es cónsono con la búsqueda de eficiencia de la Administración del Canal y de los mejores intereses de las partes, ya que contrapropone que se depositen sus cheques de pago a una institución financiera en los Estados Unidos o en la República de Panamá. Que hoy en día, todas las instituciones financieras se mueven principalmente por transferencias bancarias y de ahí que la propuesta de la ACP sea la eliminación de la confección de cheques. La ACP tiene especial interés en establecer que el método de pago sea por transmisión electrónica estándar del mercado, lo cual se dejó establecido en los literales (c), (d) y (e) de su contrapropuesta.

Explicó que con su contrapropuesta busca modernizar la institución y disminuir las ineficiencias generadas por la confección de cheques y promover los pagos por trasmisión electrónica que son el estándar a nivel nacional.

Concluyó manifestando que la contrapropuesta #2 de la UCOC es un tema no negociable por ser contrario a la Ley Orgánica y los reglamentos, que su contrapropuesta es en los mejores intereses de la ACP, debido a que dicha contrapropuesta incluye únicamente los elementos que salvaguardan el régimen laboral especial de la ACP y cumple, en cuanto a la necesidad y finalidad, con que la Autoridad del Canal de Panamá funcione de manera segura, eficiente y rentable.

16.3 CONCLUSIÓN DE LA JUNTA.

Ahora bien, respecto a las propuestas para el **"Artículo 16 Deducciones y Pagos"** observa esta JRL que las últimas propuestas de ambas partes son muy similares.

La UCOC tiene especial interés en mantener el derecho que tienen los miembros de la unidad negociadora a que se apliquen las deducciones de conformidad con la normativa aplicable y sin costo para los miembros, incluyendo la modalidad de cheque.

No obstante, la ACP propone eliminar la confección de cheques y propone establecer que el método de pago sea por transmisión electrónica estándar del mercado, lo cual dejó establecido en los literales (c), (d) y (e) de su contrapropuesta.

La JRL considera conveniente que se permita la modernización de los sistemas de pago que provee el sistema bancario nacional e internacional, ya que es evidente que el costo de la confección de los cheques lleva aparejados gastos administrativos que asume la Administración, lo que se aparta del manejo eficiente de los recursos.

Por esta razón, se ordenarán los ajustes correspondientes a la norma de la convención colectiva vigente para que puedan utilizarse los mecanismos de pago que el sistema bancario o financiero provee, siempre y cuando no causen cargos para el trabajador.

Con relación a la utilización del término "miembro", se reitera de lo expresado en el análisis de normas anteriores.

16.4. DECISIÓN U ORDEN DE LA JUNTA.

De conformidad con lo expuesto en nuestras conclusiones, la Decisión de la Junta es que las partes adopten como redacción del artículo 16 de su convenio colectivo la siguiente:

ARTÍCULO 16
DEDUCCIONES Y PAGOS.

Se aplicarán las deducciones establecidas de conformidad con el Capítulo VII del Reglamento de Administración de Personal. De acuerdo con los procedimientos establecidos por el Empleador, los miembros de la unidad negociadora podrán:

(a) Solicitar que se depositen sus pagos en una institución bancaria o financiera en los Estados Unidos de América o en la República de Panamá;

(b) Solicitar que las siguientes asignaciones oficiales se descuenten de sus pagos, además de la asignación para cuotas regulares y periódicas a una organización sindical:

(1) Asignaciones para hipotecas y cuentas de ahorro.
(2) Una asignación para una organización de caridad local inscrita en el Ministerio de Economía y Finanzas de Panamá.
(3) Asignaciones para planes de retiro reconocidos por ley y que solicite el miembro.

(c) Las asignaciones oficiales autorizadas por este Articulo serán deducidas por el Empleador sin ningún costo para el miembro, a menos que la institución u organización financiera pertinente cobre una tarifa.

(d) El salario neto y otros pagos o reembolsos que se hagan por planilla se remitirán directamente a una cuenta de la cual el miembro sea titular, en una institución financiera autorizada para recibir depósitos en los Estados Unidos o en la República de Panamá, mediante el método de pago por transmisión electrónica estándar del mercado.

(e) Los miembros de la unidad negociadora tendrán un plazo no mayor de ocho (8) periodos de pagos contados a partir de la entrada en vigencia de esta convención para proporcionar a la División de

Contabilidad, a través de los mecanismos que dicha división indique, la información necesaria para que se remitan los depósitos.

(f) Es responsabilidad del miembro mantener actualizada a la ACP de la información de la cuenta y comunicar oportunamente a la ACP cuando la reemplace por otra.

17. ARTÍCULO 17. ESTÁNDATES DE CALIFICACIÓN PROFESIONAL Y DESCRIPCIONES DE PUESTO.

Este artículo trata aspectos sobre estándares de calificación profesional y descripciones de puesto.

Según consta en la solicitud respecto a este Artículo 17, la UCOC propuso como contenido del convenio la siguiente redacción: (f. 1,870 y ss.)

"ARTÍCULO 17
ESTANDARES DE CALIFICACIÓN PROFESIONAL Y DESCRIPCIONES DE PUESTO

SECCIÓN 17.01. DESCRIPCIÓN DE PUESTO.

(a) En virtud del principio de que los funcionarios públicos solamente pueden hacer lo que la ley les permite, las partes acuerdan que ningún miembro de la unidad negociadora efectuará alguna función o cumplirá con alguna asignación que no esté contemplada en su descripción de puesto y este convenio colectivo.

(b) En todo lo referente a descripciones de puestos y en lo que no contradiga lo dispuesto en esta convención colectiva, se aplicará lo establecido en la Constitución Política de Panamá, los Tratados y Convenios Internacionales, la Ley Orgánica de la ACP y los Reglamentos de la ACP.

(c) El miembro de la unidad negociadora recibirá una copia actualizada y autenticada de la descripción del puesto que ocupa en la primera semana que asuma los deberes de su puesto. La descripción de puesto incluirá como mínimo, el título, grado y salario de la posición, los deberes y responsabilidades principales, sus relaciones con la supervisión y los requisitos especiales de idoneidad.

SECCIÓN 17.02. CAMBIOS EN LA DESCRIPCIÓN DE PUESTO.
Cualquier cambio en la descripción de puesto de las posiciones adscritas a la unidad negociadora será producto de una negociación entre las partes, de acuerdo al procedimiento establecido en el Artículo 11 Negociación de este convenio colectivo.

SECCIÓN 17.03. REVISIÓN DE LA DESCRIPCIÓN DE PUESTO.
El miembro podrá solicitar al supervisor revisar la descripción de su puesto a fin de aclarar dudas sobre sus asignaciones."

17.1. POSICIÓN DE LA UCOC.

La UCOC indicó que la finalidad de su propuesta contenida en la **Sección 17.01** es que la ACP, y todos sus representantes, respeten el marco constitucional, legal, reglamentario y contractual en todo lo concerniente a las

descripciones de puesto de los miembros de la unidad negociadora. Que, en el ejercicio de su derecho de asignar trabajo, la ACP deberá enmarcarse en la descripción de puesto y que esta deberá contener como mínimo, el título, grado y salario de la posición, los deberes y responsabilidades principales, sus relaciones con la supervisión y los requisitos especiales de idoneidad, y que cada miembro tiene derecho a recibir una copia de su descripción del puesto a más tardar la primera semana que asuma los deberes del puesto.

Sobre la **Sección 17.02**, la UCOC señaló que siendo la descripción de puesto una condición de empleo, los cambios que se realicen en ellas serán negociados de conformidad con el procedimiento que se pacte en el Artículo 11 de la convención colectiva en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 59 del Reglamento de Relaciones Laborales que ordena pactar un procedimiento para negociar asuntos no incluidos en la convención colectiva. Además la posición de UCOC es que, siendo la descripción de puesto una condición de empleo que afecta las condiciones de trabajo, los cambios que se realicen son negociables de conformidad al artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP y al Artículo 59 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP.

Al describir la última sección de este Artículo 17, la UCOC manifestó que su posición es que el miembro tenga derecho a solicitarle a su supervisor revisar su descripción de puesto para aclarar cualquier duda sobre sus asignaciones.

17.2. POSICIÓN DE LA ACP.

La última mejor oferta de la ACP es como sigue:

"ARTÍCULO 17
DESCRIPCIONES DE PUESTO

SECCIÓN 17.01. DESCRIPCIÓN DE PUESTO. En todo lo referente a descripciones de puestos y en lo que no contradiga lo dispuesto en esta convención colectiva, se aplicará lo establecido en la Ley Orgánica, el Reglamento de Administración de Personal y el Manual de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá.

El trabajador recibirá en un período razonable, que normalmente será durante la primera semana que asuma los deberes de su puesto, una descripción escrita de sus deberes y responsabilidades principales. El trabajador que no tuviere tal descripción podrá solicitar una copia a su supervisor respectivo, y obtenerla dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la fecha de su solicitud. La descripción incluirá como mínimo, sus deberes y responsabilidades principales, sus relaciones con la supervisión y los requisitos especiales de idoneidad, si los hubiere.

SECCIÓN 17.02 CAMBIOS EN LA DESCRIPCIÓN DE PUESTO. Cuando los cambios en los deberes y responsabilidades de un puesto lo ameriten, se actualizará la descripción del puesto. Tales cambios en las descripciones de puestos se harán de acuerdo con las estipulaciones del artículo de Negociación de esta Convención Colectiva. Cuando se actualice la descripción de puesto, al trabajador se le dará copia de la descripción de puesto actualizada.

SECCIÓN 17.03 – OTROS DEBERES ASIGNADOS. La frase "otros deberes que se asignen", que generalmente aparece en las descripciones de puestos tiene por objeto recoger en una sola frase todos los deberes menores relacionados y relativos al puesto. De convertirse estos "otros

deberes" en parte significativa del puesto, la descripción del puesto se enmendará según lo establecido en la Sección 17.02 de esta convención para que refleje los nuevos deberes. Si la descripción del puesto no se enmienda oportunamente, el trabajador podrá solicitar que sea enmendada.

SECCIÓN 17.04. REVISIÓN DE LA DESCRIPCIÓN DE PUESTO.
El trabajador podrá solicitar al supervisor revisar la descripción de su puesto a fin de aclarar dudas sobre sus asignaciones."

Sobre este Artículo 17, la Administración de la ACP mantiene el *roll over* completo de la convención colectiva vigente, por considerar que el mismo cumple con la normativa del régimen laboral especial. Mencionó que la ACP declaró no negociable las secciones 17.01 y 17.02 de la contrapropuesta de la UCOC debido a que lo propuesto por la UCOC para la sección 17.01 riñe con el derecho de la administración de asignar trabajo, consignado en el artículo 100 de la Ley Orgánica y desarrollado en el artículo 11 de RRL. De igual manera indicó que, esa misma sección en el literal 17.01 (b), la ACP declaró que no era negociable la aspiración de la UCOC que indica que "en todo lo referente a la descripción de puesto y en lo que no contradiga lo dispuesto en esta convención colectiva, se aplicará lo establecido en la Constitución Política de Panamá, los Tratados y Convenios Internacionales, la Ley Orgánica y los Reglamentos". La descripción de puesto es un tema administrativo que le corresponde a la administración de la ACP, tal como se señala en el artículo 4 y el numeral 2 del artículo 85 de la Ley Orgánica. Además, advirtió que la normativa propuesta por la UCOC en estos literales, no forma parte del régimen laboral especial.

17.3. CONCLUSIÓN DE LA JUNTA.

Constan, ampliamente explicadas, las posiciones que sustenta cada una de las partes respecto al tema de estándares de calificación profesional y descripciones de puestos.

Por un lado, la **UCOC** reclama que se integre y participe al RE de cualquier cambio o revisión de las descripciones de puestos de la unidad negociadora antes de ser implementadas por las respectivas gerencias, ya que, según su criterio, es una práctica recurrente de la Administración hacer cambios en las descripciones de puesto que afectan condiciones de empleo y trabajo, en efecto de más que de poca importancia sin notificar al RE, mientras la ACP es de la opinión que la mejor opción sería mantener el mismo texto de la convención colectiva vigente, considerando que lo pactado por las partes se enmarca en la normativa y es igual a lo convenido por las partes en la Convención Colectiva de los No Profesionales. La descripción de puesto es un derecho de la Administración, asunto que se contempla en los artículos 4 y 85 de la Ley Orgánica.

Advierte la JRL que la convención colectiva vigente tiene 4 secciones en el Artículo 17. De las constancias procesales que constan en el expediente se observa que la ACP propone 4 y UCOC propone 3 para este artículo.

Para este caso, la JRL considera pertinente aprobar un "roll over", ya que la redacción de la convención colectiva que fenece se ajusta a lo preceptuado en los artículos 4 y 85 de la Ley Orgánica, que contienen facultades privativas para la Autoridad, y que otorgan a la Administración la función de garantizar la contratación, traslados y ascensos, así como la clasificación de puestos de acuerdo con la complejidad de las funciones y responsabilidades del cargo.

17.4 DECISIÓN U ORDEN DE LA JUNTA.

De conformidad con lo expuesto en nuestras conclusiones, la Decisión de la Junta es que las partes adopten como redacción de su convenio colectivo la siguiente:

ARTÍCULO 17
DESCRIPCIONES DE PUESTO

SECCIÓN 17.01. DESCRIPCIÓN DE PUESTO. En todo lo referente a descripciones de puestos y en lo que no contradiga lo dispuesto en esta convención colectiva, se aplicará lo establecido en la Ley Orgánica, el Reglamento de Administración de Personal y el Manual de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá.

El miembro de la unidad negociadora recibirá en un período razonable, que normalmente será durante la primera semana que asuma los deberes de su puesto, una descripción escrita de sus deberes y responsabilidades principales. El miembro que no tuviere tal descripción podrá solicitar una copia a su supervisor respectivo, y obtenerla dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la fecha de su solicitud. La descripción incluirá como mínimo, sus deberes y responsabilidades principales, sus relaciones con la supervisión y los requisitos especiales de idoneidad, si los hubiere.

SECCIÓN 17.02. CAMBIOS EN LA DESCRIPCIÓN DE PUESTO. Cuando los cambios en los deberes y responsabilidades de un puesto lo ameriten, se actualizará la descripción del puesto. Tales cambios en las descripciones de puestos se harán de acuerdo con las estipulaciones del artículo de Negociación de esta Convención Colectiva. Cuando se actualice la descripción de puesto, al miembro se le dará copia de la descripción de puesto actualizada.

SECCIÓN 17.03. OTROS DEBERES ASIGNADOS. La frase "otros deberes que se asignen", que generalmente aparece en las descripciones de puestos tiene por objeto recoger en una sola frase todos los deberes menores relacionados y relativos al puesto. De convertirse estos "otros deberes" en parte significativa del puesto, la descripción del puesto se enmendará según lo establecido en la Sección 17.02 de esta convención para que refleje los nuevos deberes. Si la descripción del puesto no se enmienda oportunamente, el miembro podrá solicitar que sea enmendada.

SECCIÓN 17.04. REVISIÓN DE LA DESCRIPCIÓN DE PUESTO. El miembro podrá solicitar al supervisor revisar la descripción de su puesto a fin de aclarar dudas sobre sus asignaciones.

18. ARTÍCULO 18. PROCEDIMIENTOS PARA ASCENSOS BASADOS EN EL MÉRITO.

Este artículo trata aspectos sobre los procedimientos para ascensos basados en el mérito.

Según consta en la solicitud respecto a este Artículo 18, UCOC propuso como contenido del convenio la siguiente redacción: (f. 1,955 y ss.)

"ARTÍCULO 18
PROCEDIMIENTOS PARA ASCENSOS BASADOS EN EL MÉRITO

SECCIÓN 18.01 POLÍTICA.

Los ascensos, y otros movimientos de personal dentro de las posiciones incluidas en la unidad negociadora o hacia estas se regirán por los principios del sistema de mérito, de conformidad con la Constitución Política de la República Panamá, la Ley Orgánica de la ACP y esta convención colectiva.

Las materias cubiertas en esta Convención Colectiva privan sobre las disposiciones del Manual de Personal de la ACP.

Las acciones bajo estos procedimientos estarán basadas solamente en criterios relacionados con el trabajo y las selecciones se harán sobre la base del mérito del individuo, sin tomar en consideración su género, orientación sexual, raza, edad, religión, estado civil, ideología política, religiosa, laboral, afiliación sindical o cualquiera discapacidad física o mental que no sea descalificadora.

Estos procedimientos les darán a los miembros una opción para el desarrollo de sus carreras y ayudarán a la ACP en el logro del uso más eficiente de la fuerza de trabajo disponible para poder satisfacer sus necesidades de empleo actuales y las metas futuras del mismo.

El término "vacante(s)", tal y como se utiliza en este artículo, también quiere decir "oportunidad(es)".

Para propósitos de este artículo, el término "anuncio" y "aviso" tienen el mismo significado.

SECCIÓN 18.02 EXCEPCIONES.
Los procedimientos competitivos no aplicarán en las siguientes situaciones:

a. El reintegro de un miembro a una posición o grado dentro de la unidad negociadora del cual fue desplazado sin existir causa imputable al miembro.

b. La reclasificación a un grado de la posición de un miembro debido a uno de los siguientes casos:

1. Un cambio gradual en las funciones y responsabilidades del puesto.

2. El efecto y complejidad que el ocupante le imprime al puesto.

3. Cambios en las normas de clasificación del puesto.

4. La corrección de un error de clasificación.

5. Una acción programada de la Administración, siempre y cuando el empleado califica para el ascenso, el puesto clasificado mantiene las mismas funciones básicas, y no hay otro miembro bajo el mismo supervisor que este [sic] desempeñando funciones similares a quien se le pudiera asignar estas funciones.

c. Los ascensos o asignaciones temporales a grado superior, o uno que tenga potencial de ascenso conocido, por menos de 120 días calendarios.

Las partes acuerdan que toda asignación mayor de 14 días será considerada un ascenso de acuerdo a la definición establecida en el numeral 4, artículo 9 del Reglamento de Administración de Personal, es decir, con la aplicación de este convenio colectivo y con el reconocimiento del salario del grado de la posición a la que es ascendido o asignado el miembro, las bonificaciones, compensaciones adicionales, premios y otros pagos, gastos de representación, y/o beneficios económicos reconocidos en este convenio colectivo.

Las partes convienen que los beneficios aquí citados aplicarán a aquellos miembros de otra unidad negociadora, sin excepción, que se encuentren ejerciendo funciones de manera temporal, propias de esta unidad negociadora durante todo el periodo en que se encuentren ejerciendo el o los puestos correspondientes.

d. Las partes acuerdan que todas las Asignaciones Temporales menores de 14 días calendarios o menos, se pagará un bono equivalente al seis (6%) por ciento del salario del grado de la posición a la cual se asigna temporalmente al miembro. Este bono será pagado en adición al salario de la posición que ocupa permanentemente el miembro.

Para que la asignación y el bono sean efectivos, el miembro de la unidad negociadora será informado por escrito de dicha asignación.

e. Independientemente de las excepciones citadas en esta sección, para garantizar la experiencia, competitividad e igualdad, para todas las Asignaciones Temporales en posiciones que no representan en sí un potencial para ascenso, la administración garantizará que estas posiciones no podrán ser ocupadas por los mismos miembros por más de 120 días calendario, incentivando la meritocracia.

f. Las asignaciones de trabajo a otras posiciones similares de la unidad negociadora que no signifiquen un cambio de salario o de grado, a condición de que las posiciones a ser llenadas no representen en sí un potencial conocido para ascenso y cuyos posibles grados a alcanzar no sean más altos que aquellos que tiene el miembro de la unidad negociadora.

g. Los cambios a grados más bajos, a menos que las posiciones de la unidad negociadora a ser llenadas tengan grados a alcanzar más altos, o que tengan un potencial conocido para ascenso a grados más altos que aquellos que tienen los miembros.

h. Cuando una autoridad competente ha determinado que a un miembro no se le dio la consideración debida en una colocación efectuada por concurso.

i. Los cambios de posición permitidos por los Reglamentos sobre reducción de personal que le son aplicables.

j. La colocación de un miembro como parte de un arreglo acordado entre la ACP y el representante exclusivo.

k. Los procedimientos competitivos no se aplicarán al ascenso de un miembro dentro de los diferentes niveles dentro de un programa formal de adiestramiento hasta alcanzar su grado objetivo, siempre que la selección inicial a dicho puesto se haya realizado mediante concurso. Estas posiciones se conocen como puestos en desarrollo o en capacitación formal y las mismas incluyen, pero no se limitan a los Oficiales de Remolcador en Adiestramiento y Oficiales de Draga en Adiestramiento.

SECCIÓN 18.03 RESPONSABILIDADES.

Los miembros de la unidad negociadora tendrán la responsabilidad de presentar las solicitudes de forma oportuna para llenar las vacantes que se anuncian. Cuando dichas vacantes incluyen requisitos especiales, los documentos que certifiquen que el miembro cumple con dichos requisitos especiales deben ser adjuntados a la solicitud y cumplir con estos al momento del cierre del anuncio, de lo contrario, los solicitantes no serán considerados para la vacante.

SECCIÓN 18.04 ÁREAS DE CONSIDERACIÓN

Las áreas de consideración para la colocación de personal de acuerdo al sistema de mérito serán las siguientes:

Primer Área de Consideración: Los miembros de la unidad negociadora de la unidad administrativa o departamento en donde se genere la vacante.

Segunda Área de Consideración: Los miembros de la unidad negociadora de todas las unidades administrativas o departamentos con posiciones ocupadas por miembros de la unidad negociadora. La segunda área de consideración será considerada cuando no existan suficientes candidatos en la primera área de consideración.

SECCIÓN 18.05 NOTIFICACIÓN AL SINDICATO, ANUNCIOS DE VACANTES, ASCENSOS Y ASIGNACIONES TEMPORALES MAYORES DE 14 DIAS CALENDARIOS.

a. Notificación al SINDICATO.

La ACP se compromete a enviar al SINDICATO dos (2) copias de los anuncios de vacante y ascensos o asignaciones temporales simultáneamente a la publicación del anuncio.

b. Anuncio de vacantes, ascensos y asignaciones temporales mayores de 14 días calendarios [sic].

Toda vacante, oportunidad de ascenso o de asignación temporal será anunciada y publicada en el área de consideración correspondiente por un mínimo de siete (7) días hábiles a través de anuncios o publicaciones que se expondrán en tableros en las estaciones de reporte, en todos los equipos flotantes, estaciones de tierra y las mismas serán enviadas a cada miembro de la unidad negociadora que pertenezca al área de consideración.

c. Contenido de los anuncios de vacantes, ascensos y de asignaciones temporales mayor de 14 días calendarios.

Los anuncios incluirán, como mínimo, la siguiente información:

1. Título, grado y salario básico de la posición a llenarse;

2. Número de vacantes y, de ser aplicable, tipo de posición (permanente o temporal) y jornada de trabajo (por ejemplo: tiempo completo);

3. Lugar de trabajo para la posición y duración;

4. Lugar donde se pueden revisar los estándares de calificación;

5. Fecha del día de cierre para recibir las solicitudes;

6. Oficina donde se deben presentar las solicitudes;

7. Formulario de la solicitud a usarse;

8. Requisitos especiales, en caso de ser aplicable, sustentados por la descripción de la posición;

9. Una declaración que explique que la ACP es un empleador que practica la igualdad de oportunidades;

10. Una declaración que la posición también está siendo anunciada en un área de consideración más amplia, en caso de que así se considere de acuerdo a lo pactado en esta convención colectiva.

d. Modificaciones a los anuncios de vacantes o las fechas de expiración de los anuncios.

Cualquiera modificación al anuncio de vacantes, ascenso o de asignaciones temporales mayores de 14 días calendarios [sic], o en la fecha de expiración de los anuncios, será informado por escrito al SINDICATO simultáneamente a la publicación del anuncio.

Cumplido [sic] los requisitos anteriores, la vacante será anunciada nuevamente por un mínimo de siete (7) días calendarios [sic] contados a partir de la fecha en que fueron aprobadas las modificaciones al anuncio y se distribuirá de la misma manera que el anuncio original. El nuevo anuncio de la vacante incluirá una breve explicación de los motivos del cambio.

e. El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos invalidará el anuncio, ascenso o asignación.

SECCIÓN 18.06 FACTORES PARA LA EVALUACIÓN DE CANDIDATOS

a. Los factores para la evaluación de candidatos tendrán relación con el puesto de trabajo, ofrecerán una medida adecuada de las calificaciones que son necesarias para llenar una posición especifica, y establecerán una diferencia significativa entre los candidatos que están siendo considerados. Estos factores no se ajustarán para que sean aplicables a un candidato específico o para excluir a ciertos candidatos.

b. Se considerarán los siguientes factores para evaluar a los candidatos calificados para un puesto y se aplicarán aquellos factores que se consideren pertinentes al puesto:

1. Historial de seguridad, conocimiento práctico de los principios de seguridad y la habilidad de poder aplicarlos en la prevención de accidentes;

2. Habilidad para planificar y hacer el trabajo;

3. Habilidad para comunicarse y relacionarse con otros;

4. Educación y adiestramiento relacionado con el puesto de trabajo solicitado que no haya sido acreditado para satisfacer las calificaciones mínimas requeridas, tales como cursos, seminarios, licenciaturas, post-grados, maestrías, doctorados y especialidades; [sic]

6. Habilidad de supervisión y liderazgo;

7. Conocimiento o dominio en la profesión de Oficial de Marina;

8. Experiencia que sea relevante a la posición a la cual se aplicó:

9.La antigüedad en la posición ocupada en la actualidad;

10. Desempeño y conducta en el trabajo (productividad, calidad de trabajo, habilidad demostrada, iniciativa, puntualidad y asistencia);

11. Desempeño durante nombramientos de relevo pertinente a la vacante anunciada;

12. Habilidades especiales relacionadas con la vacante.

13. características de la personalidad, como, por ejemplo, la habilidad de llevarse bien con otros, iniciativa, empuje y cooperación;

14. Según sea requerido, conocimiento del idioma inglés (técnico para ejercer las funciones del puesto).

SECCIÓN 18.07 CONFORMACIÓN DE LA JUNTA DE EVALUACIÓN Y PONDERACIÓN DE LOS FACTOTES DE EVALUACIÓN.

a. La Junta de Evaluación estará conformada por dos representantes de la ACP y un miembro designado por el SINDICATO. Esta junta tendrá como función evaluar, clasificar y referir al oficial de selección los candidatos a puestos de la unidad negociadora que deban llenarse por concurso.

b. Uno de los tres miembros que conforman la Junta de Evaluación será designado por el Oficial de Selección para que funja como presidente y vocero, además de ser el responsable de preparar el expediente de evaluación.

c. Todos los miembros de la Junta de Evaluación deberán ser trabajadores permanentes de la ACP que ocupen puestos de igual o mayor grado que el puesto a ser ocupado.

d. La ACP establecerá la ponderación de cada factor de evaluación, y la proporcionará al SINDICATO para su aprobación, desaprobación o recomendación antes de ser utilizadas por la Junta de Evaluación.

e. La ACP notificará al SINDICATO antes de efectuar cualquier modificación o cambio en la ponderación de los factores de evaluación. EL SINDICATO participará en la elaboración de los cambios antes de que la Junta de Evaluación utilice la nueva ponderación.

f. La ponderación de los factores de evaluación estará basada solamente en criterios relacionados con los requisitos de calificación de la posición.

g. Bajo ninguna circunstancia se realizarán selecciones antes de la fecha de cierre de los anuncios.

h. EL SINDICATO tiene el derecho de solicitar y revisar el expediente de selección después de que el oficial de selección haya escogido a los candidatos.

i. Las partes acuerdan que se instalará la Comisión examinadora para verificar la documentación presentada a Recursos Humanos por los aspirantes a posiciones marítimas que requieran licencia expedida por parte de la Junta de Inspectores. La comisión examinadora deberá revisar la documentación presentada por los aspirantes con las solicitudes de empleo a la correspondiente posición marítima. La comisión examinadora estará conformada de acuerdo al tipo de licencia solicitada, a saber:

1. El presidente de la Junta de Inspectores o quien él designe, quien la presidirá.
2. Un representante nombrado por la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta.
3. El supervisor de adiestramiento marítimo o quien él designe.

SECCIÓN 18.08 FUENTES DE INFORMACIÓN

a. Fuentes de información son los instrumentos que permiten verificar que el aspirante a una posición, permanente o temporal, cumple con los requisitos mínimos de calificación de la posición.

b. Las fuentes de información serán utilizadas para determinar la calificación final de cada uno de los factores de evaluación de los aspirantes o candidatos.

c. Se consideran fuentes de información:

1. El expediente oficial de los aspirantes al puesto de trabajo.
2. Las entrevistas personales de los aspirantes al puesto.
3. Pruebas o exámenes que sean requeridos a todos los aspirantes al puesto.

SECCIÓN 18.09 PROCESO DE EVALUACIÓN

a. Plan de Evaluación:

1. La Junta de Evaluación elaborará un plan de evaluación que contendrá como mínimo los requisitos de calificación, los factores de evaluación, la ponderación de cada uno de los factores de evaluación, las fuentes de información, y el cronograma del proceso de evaluación.

2. La junta de evaluación enviará al SINDICATO el plan de evaluación, por lo menos quince (15) días hábiles antes del anuncio de la vacante o

ascenso, temporal o permanente, para que el SINDICATO apruebe, desapruebe o recomiende el plan de evaluación, antes de la fecha del anuncio de la vacante, ascenso temporal o permanente.

3. La Junta de Evaluación utilizará los planes de evaluación que hayan sido previamente remitidos al SINDICATO de acuerdo al acápite anterior.

4. La junta de evaluación aplicará el mismo sistema cuando evalúen a todos los candidatos calificados.

b. Evaluación y Clasificación de los Candidatos:

1. Una vez que se ha terminado el proceso de evaluación, los miembros de la junta evaluadora clasificarán a los candidatos calificados en dos categorías. Estas categorías serán "los mejores calificados" y "los calificados".

2. En caso de que se recurra a entrevistas personales, la junta de evaluación entrevistará a todos los candidatos que se encuentren entre los "Mejores Calificados". Este requisito podrá obviarse, en casos de que uno de los candidatos no se encuentre disponible para ser entrevistado por encontrarse fuera del país por motivos personales o de trabajo.

3. La clasificación de los candidatos como "mejores calificados" se hará de la siguiente manera:

> i. Asignando a este grupo el 30% de los candidatos calificados con la puntuación más alta. De existir más de un candidato con la misma puntuación en el límite del 30%, todos serán incluidos dentro del grupo de "mejores calificados".
>
> ii. El número mínimo de candidatos en el grupo de "mejores calificados" será de cinco (5) candidatos por cada puesto vacante. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de haber un número menor de cinco (5) candidatos calificados, todos serán considerados como "mejores calificados".
>
> iii. Por cada puesto vacante adicional, se incluirán en la lista de "mejores calificados" a tres (3) candidatos adicionales, en orden descendente de puntuación.

c. La categoría de los "mejores calificados" será referida al oficial de selección en orden alfabético, para que éste [sic] realice la selección.

SECCIÓN 18.10 <u>DECISIÓN CON RESPECTO A LA SELECCIÓN</u>

El oficial de selección podrá:

a. Seleccionar cualquier candidato de aquellos que hayan sido referidos a él por la Junta de Evaluación como pertenecientes al grupo de los "mejores calificados".

b. En cualquier punto del proceso de selección, hacer una selección de forma no competitiva, de conformidad con dispuesto en la Sección 18.02 (Excepciones) de este artículo. En estos casos debe informar a los solicitantes de las razones de su decisión.

c. Decidir no seleccionar a nadie, antes de conocer la lista de los "Mejores Calificados". En estos casos debe informar a los solicitantes de las razones de su decisión.

d. En ningún caso se podrá hacer selección alguna antes de la fecha límite para el recibo de solicitudes.

SECCIÓN 18.11 NOTIFICACIÓN A LOS SOLICITANTES Y ANUNCIO DE LOS SELECCIONADOS.

a. Notificación a los Solicitantes:

La información con respecto a las acciones individuales de selección será proporcionada por escrito por el oficial de selección a los candidatos no seleccionados, si ellos la solicitan. La notificación a los candidatos contendrá lo siguiente:

1. Si el miembro estaba en el grupo de los "mejores calificados":

2. Qué áreas, de haberlas, deberá mejorar el miembro para aumentar sus posibilidades en futuras selecciones para ese tipo de posición;

3. El nombre del candidato que fue escogido;

4. El puntaje del miembro y el de la persona seleccionada:

5. El candidato seleccionado será notificado por la División que lo seleccionó, en un término no mayor de quince (15) días calendario posterior a la fecha de la selección.

b. Fecha efectiva de la Acción de Personal:

1. Las acciones de personal de los miembros que han sido escogidos para un puesto permanente o para un ascenso temporal competitivo serán efectivas a más tardar al final de un periodo de pago que ocurra dentro de los treinta (30) días calendario después de la fecha de la selección.

2. En circunstancias especiales, el Vicepresidente de Recursos Humanos o la persona que él designe, podrá dar la autorización para que se posponga la fecha efectiva de la acción por quince (15) días adicionales. En estos casos el candidato seleccionado será informado por escrito de las razones de la posposición de la fecha efectiva de la acción de personal.

SECCIÓN 18.12 REGISTROS DE SELECCIÓN (EXPEDIENTE)

a. Los oficiales de selección deberán retener los registros o expediente de todo el proceso de selección por un periodo de no menos de un (1) año a partir de la fecha de vigencia de la acción.

b. Transcurrido el año se podrá destruir los registros o expediente del proceso de selección, siempre y cuando, el límite de tiempo para cualquier caso de queja o apelación también haya expirado, o que cualquier acto procesal activo con respecto a los registros haya sido cerrado.

c. Cualquiera divulgación de la información contenida en los registros de selección estará sujeta a las disposiciones vigentes sobre privacidad y divulgación de información de acuerdo con la normativa aplicable.

d. Cualquiera revisión de los registros de selección no deberá dilatar cualquiera acción de selección.

SECCIÓN 18.13 ASCENSOS Y ASIGNACIONES TEMPORALES EN FUNCIONES DE UN NIVEL MÁS ALTO.

a. GENERALIDADES.

Las partes acuerdan:

1.Un ascenso temporal es generalmente el medio más adecuado de manejar una situación que requiere los servicios de un miembro en una posición de grado más alto;

2. Los ascensos temporales no deberán ser usados para el único propósito de adiestrar o evaluar los miembros en posiciones de grados más altos; y

3. Las asignaciones temporales podrán ser utilizadas tal y como se describen en la Ley Orgánica de la ACP y este Convenio Colectivo.

B. DEFINICIONES:

Ascenso temporal: Acción de personal temporal que resulte en un cambio en grado y salario más alto en la misma categoría salarial o en un cambio de grado con un nivel salarial representativo más alto en una categoría salarial diferente. Para calificar para un ascenso temporal, el miembro deberá cumplir con todos los requisitos del puesto.

Asignación temporal: Acción de personal mediante la cual se asigna a un empleado a otras funciones de un grado más alto, sin cambio en su grado o salario.

SECCIÓN 18.14 ASIGNACIONES TEMPORALES POR MENOS DE 14 DÍAS CALENDARIO CONSECUTIVOS

a. Las asignaciones temporales serán usadas para la colocación no competitiva de miembros en situaciones que se espere duren menos de catorce (14) días calendario consecutivos.

b. Las asignaciones temporales por un día o más se documentan a través de una acción de personal.

c. Cuando se sabe con anticipación que un miembro va a ser asignado temporalmente por más de cinco (5) días hábiles consecutivos, se le entregará una notificación escrita de dicha Asignación Temporal, con el propósito de informarle que será responsable de las funciones de la posición asignada.

d. Las asignaciones temporales se utilizan para suplir necesidades por un periodo no mayor de catorce (14) días calendarios [sic], tales como:

1. Para atender una carga adicional de trabajo inesperado o por proyectos o estudios especiales;

2. Por motivo de capacitación;

3. Para cubrir vacaciones no programadas por un período inferior a los catorce (14) días calendarios [sic].

e. Las partes acuerdan que estas asignaciones temporales deberán ser consultadas con el miembro de la unidad negociadora para su aceptación.

SECCIÓN 18.15 ASCENSO TEMPORAL NO COMPETITIVO.

Es el ascenso Temporal no competitivo de un miembro de la unidad negociadora, por un periodo no mayor a los ciento veinte (120) días calendarios [sic] a una posición con grado y salario más alto en la misma categoría salarial o a una posición de grado con un nivel salarial representativo más alto en una categoría salarial diferente. Estos ascensos temporales no competitivos se distribuirán equitativamente entre los miembros de la unidad negociadora que califiquen para la posición.

Debido a la naturaleza de los turnos de guardia asignados a los miembros de la unidad negociadora y al requisito de licencias de los mismos, los miembros calificados que sean asignados por catorce (14) días calendario o más para desempeñar funciones en grados más altos de los puestos establecidos en la unidad negociadora, recibirán un Ascenso Temporal.

Cuando el supervisor correspondiente de la ACP decida extender un ascenso temporal existente que no exceda ciento veinte (120) días, se enviará a HRO una solicitud de acción de personal para que se procese dicha extensión. En caso de ser administrativamente factible, las solicitudes para las extensiones deberán ser recibidas en HRO el día hábil antes del último día del ascenso temporal existente. Si la solicitud para la extensión se recibe en HRO a más tardar después del día final del ascenso temporal existente, ese ascenso temporal será extendido por el número de días especificados en la solicitud para la extensión.

Ascensos temporales competitivos:

Si se sabe con anticipación que el ascenso temporal a una posición cubierta por la unidad negociadora durará más de ciento veinte (120) días calendario, se usarán procedimientos competitivos, si dicha posición es de un grado más alto o si la misma tiene un potencial de ascenso que es conocido.

Duración:

Los ascensos temporales competitivos tendrán una fecha de terminación, la cual quedará establecida en el anuncio de la vacante.

Notificación al miembro:

Cuando se está concediendo un ascenso temporal competitivo a un miembro en un puesto de la unidad negociadora, la ACP notificará al miembro sobre la acción de personal. La notificación indicará las fechas de inicio y terminación del ascenso temporal y la designación y grado del puesto que desempeñará temporalmente.

Ascensos temporales competitivos que puede convertirse en permanente:

Un ascenso temporal podrá ser convertido a permanente siempre y cuando dicha posibilidad haya sido publicada en el anuncio y la selección haya sido competitiva.

Política de la ACP con Respecto a Errores Administrativos en los Ascensos Temporales:

Cada vez que la ACP decida dar o extender un Ascenso Temporal y por causa de un error administrativo dicha acción no es correctamente procesada, el ascenso temporal tendrá efectos retroactivos. Esta es una disposición que no es discrecional dentro de las normativas aplicables, y, por lo tanto, será de carácter obligatorio.

Vacaciones Aprobadas durante los Ascensos Temporales:

Un miembro que sea ascendido temporalmente por más de ciento veinte (120) días calendarios [sic] consecutivos, que solicita y recibe aprobación para vacaciones durante el periodo de dicho ascenso y que continuará desempeñándose en el ascenso, recibirá su salario de acuerdo con el nivel de pago del puesto al que ha sido ascendido temporalmente.

Terminación del Ascenso Temporal:

Al terminar el periodo de ascenso temporal, el miembro retornará a su puesto regular en el escalón y nivel salarial al cual tendría derecho de no haber ocurrido el ascenso temporal, a menos que él o su puesto regular haya sido afectado por una reducción de personal o una acción de clasificación.

SECCIÓN 18.16 LÍMITES PARA LOS ASCENSOS TEMPORALES.

a. Al computar los ciento veinte (120) días para ascensos y asignaciones temporales a grados superiores, se cuentan los ascensos temporales y las asignaciones temporales competitivas y no competitivas durante los doce (12) meses previos.

b. Los ascensos no competitivos de un miembro no podrán exceder ciento veinte (120) días en un periodo de doce (12) meses."

18.1 POSICIÓN DE LA UCOC.

Sobre la **Sección 18.01,** UCOC indicó que su posición busca que los ascensos y otros movimientos de personal deben enmarcarse en los principios de un sistema de mérito y al margen de cualquier tipo de discriminación o favoritismo subjetivos, que los ascensos y otros movimientos de personal basados en un sistema de mérito promueven el mejor uso y aprovechamiento del recurso humano e incentiva al personal a desarrollar sus capacidades profesionales en aras del uso eficiente de los recursos disponibles. Advirtió que el contenido de su propuesta es un asunto ya negociado y contemplado en la convención colectiva vigente y, a pesar de lo señalado y del tiempo transcurrido en las negociaciones, no se ha podido llegar a un acuerdo en este asunto.

Continuó indicando que la propuesta de UCOC no es asunto relacionado con la clasificación de puesto, ni es un asunto que expresamente está excluido por la Ley o reglamentos de la ACP como un asunto no negociable y, por lo tanto, es un asunto negociable y que la ACP está obligada a negociarlo por tratarse de una negociación de término.

Sobre la **Sección 18.02,** UCOC indicó que su posición es garantizar la aplicación efectiva de sistema de mérito en los ascensos y otros movimientos de personal, debe quedar claramente establecido en la nueva convención colectiva las excepciones a su aplicación, así como las circunstancias y términos en la aplicación de las excepciones, a fin de evitar la discrecionalidad y/o subjetividad en la aplicación de las excepciones propuestas; además, es del criterio que se mantenga el reconocimiento del bono por asignaciones temporales menores de catorce (14) días calendarios [sic] a fin de evitar el uso inadecuado de este tipo de asignaciones.

Advirtió, que el contenido de su propuesta es un asunto ya negociado y contemplado en la convención colectiva vigente, y a pesar de lo señalado y del tiempo transcurrido en las negociaciones, no se ha podido llegar a un acuerdo en este asunto. También indicó que esta sección es un tema no relacionado con la clasificación de puesto, ni es un asunto que expresamente está excluido por la Ley o reglamentos de la ACP como un asunto no negociable y, por lo tanto, es un asunto negociable, y que la ACP está obligada a negociarlo por tratarse de una negociación de término.

Sobre la **Sección 18.03,** UCOC indicó que su posición es que se debe plasmar en la convención colectiva la responsabilidad del miembro de llenar y remitir oportunamente los formularios para la aplicación a una vacante, sea temporal o permanente. Que el contenido de su propuesta es un asunto ya negociado y contemplado en la convención colectiva vigente, y a pesar de lo señalado y del tiempo transcurrido en las negociaciones, no se ha podido llegar a un acuerdo en este asunto. También indicó que esta sección es un tema no relacionado con la clasificación de puesto, ni es un asunto que expresamente está excluido por la Ley o reglamentos de la ACP como un asunto no negociable y, por lo tanto, es un asunto negociable, y que la ACP está obligada a negociarlo por tratarse de una negociación de término.

Sobre la **Sección 18.04,** UCOC señaló en su propuesta que para los efectos de ascensos y otros movimientos de personal, deben definirse en la convención colectiva. Que el contenido de su propuesta es un asunto ya negociado y contemplado en la convención colectiva vigente, y a pesar de lo señalado y del tiempo transcurrido en las negociaciones, no se ha podido llegar a un acuerdo en este asunto. También indicó que esta sección es un tema no relacionado con la clasificación de puesto, ni es un asunto que expresamente está excluido por la Ley o reglamentos de la ACP como un asunto no negociable y, por lo tanto, es un asunto negociable, y que la ACP está obligada a negociarlo por tratarse de una negociación de término.

En la **Sección 18.05,** UCOC argumentó que en el convenio colectivo se deberá establecer que se le envíe al sindicato dos (2) copias de los anuncios de vacantes y ascensos o asignaciones temporales simultáneamente a la publicación del anuncio, esto con el objetivo de mantener informado a todos los miembros de la unidad negociadora para que tengan la oportunidad de participar de los mismos, a la vez de velar por un proceso transparente y de equidad. Añadió que el sindicato es de la posición de que los anuncios de vacantes, ascensos y asignaciones temporales mayores de 14 días calendario se debe anunciar y publicar en el área de consideración correspondiente por

un mínimo de siete (7) días hábiles a través de anuncios o publicaciones que se expondrán en tableros en las estaciones de reporte, en todos los equipos flotantes, estaciones de tierra y las mismas serán enviadas a cada miembro de la unidad negociadora que pertenezca al área de consideración, a fin de garantizar la mayor publicidad posible entre los miembros de la unidad negociadora, incluyendo en los periodos de vacaciones o convalecencia. Agregó que su posición es que el contenido de los anuncios de vacantes, ascensos y de asignaciones temporales mayor de 14 días calendario deben contener como mínimo lo propuesto por la UCOC en su propuesta para que los miembros tengan la información adecuada para aplicar a las diferentes posiciones o ascensos.

En cuanto a las modificaciones a los anuncios de vacantes o las fechas de expiración de los anuncios, UCOC mantiene la posición que debe ser informado oportunamente por escrito, cumpliendo con el procedimiento propuesto y que, habiéndose cumplido con los requisitos, se procederá a anunciar nuevamente la vacante por un mínimo de siete (7) días calendario contados a partir de la fecha en que fueron aprobadas las modificaciones al anuncio original; que el nuevo anuncio de la vacante incluirá una breve explicación de los motivos del cambio.

Ahora bien, en la **Sección 18.06,** UCOC sustentó su última mejor propuesta indicando que, en aras de cumplir con el mandato constitucional y legal de disponer con un sistema de mérito, la UCOC mantiene la posición que los elementos determinantes para establecer los factores de evaluación deben ser que estos tengan relación con el puesto de trabajo, que permitan una valoración objetiva y transparente de los aspirantes y que no se ajusten a un candidato especifico o para excluir a ciertos candidatos. Que sobra decir que el contenido de su propuesta es un asunto ya negociado y contemplado en la convención colectiva vigente y, a pesar de lo señalado y del tiempo transcurrido en las negociaciones, no se ha podido llegar a un acuerdo en este asunto. También indicó que esta sección es un tema no relacionado con la clasificación de puesto, ni es un asunto que expresamente está excluido por la Ley o reglamentos de la ACP como un asunto no negociable y, por lo tanto, es un asunto negociable, y que la ACP está obligada a negociarlo por tratarse de una negociación de término.

Sobre la **Sección 18.07** UCOC indicó que en reconocimiento del derecho que el numeral 3 del Artículo 97 de la Ley Orgánica y para garantizar el cumplimiento del numeral 1 del Artículo 85 de la Ley Orgánica de la ACP, el representante exclusivo debe ser parte de los comités que se conformen para evaluar a los aspirantes a un puesto de trabajo, que permitan una valoración objetiva y transparente de los aspirantes y que no se ajusten a un candidato específico o para excluir a ciertos candidatos.

Que el contenido de su propuesta es un asunto ya negociado y contemplado en la convención colectiva vigente y, a pesar de lo señalado y del tiempo transcurrido en las negociaciones, no se ha podido llegar a un acuerdo en este asunto. También indicó que esta sección es un tema no relacionado con la clasificación de puesto, ni es un asunto que expresamente está excluido por la Ley o reglamentos de la ACP como un asunto no negociable y, por lo tanto, es un asunto negociable, y que la ACP está obligada a negociarlo por tratarse de una negociación de término.

Sobre la **Sección 18.08,** UCOC indicó que es en la convención colectiva donde debe pactarse las fuentes de información donde los miembros puedan verificar los requisitos mínimos de calificación de las posiciones incluidas en la unidad negociadora y que la información de los factores de evaluación de los

aspirantes o candidatos y para que permitan a los miembros tener claridad en el proceso.

En este orden de ideas, al referirse a la **Sección 18.09** UCOC manifestó que su posición es que, previo al proceso de evaluación de los candidatos o aspirantes, el comité de evaluación deberá elaborar un plan de evaluación que contenga los requisitos mínimos para la posición, así como los factores de evaluación y la ponderación de cada uno de ellos. Que este plan de evaluación debe ser enviado al representante exclusivo, por lo menos, quince (15) días calendario antes del anuncio de la vacante o ascenso, temporal o permanente.

En cuanto a la calificación de los candidatos, su posición es que estos sean clasificados en dos (2) grupos "los mejores calificados" y "los calificados", que la clasificación de "los mejores calificados" se hará de conformidad a lo propuesto en el numeral de esta sección, y que en caso de considerarse realizar entrevistas, se debería entrevistar a todos los calificados como "los mejores calificados" y que frente a la imposibilidad de entrevistar a todos los incluidos en este grupo, las entrevistas se calcularán y la lista de "los mejores calificados" será remitida al oficial de elección.

Que el contenido de su propuesta es un asunto ya negociado y contemplado en la convención colectiva vigente y que a pesar de lo señalado y del tiempo transcurrido en las negociaciones, no se ha podido llegar a un acuerdo en este asunto. También indicó que esta sección es un tema no relacionado con la clasificación de puesto, ni es un asunto que expresamente está excluido por la Ley o reglamentos de la ACP como un asunto no negociable y, por lo tanto, es un asunto negociable, y que la ACP está obligada a negociarlo por tratarse de una negociación de término.

Sobre la **Sección 18.10,** UCOC manifestó que su propuesta es un asunto ya negociado y contemplado en la convención colectiva vigente y, a pesar de lo señalado y del tiempo transcurrido en las negociaciones, no se ha podido llegar a un acuerdo en este asunto. También indicó que esta sección es un tema no relacionado con la clasificación de puesto, ni es un asunto que expresamente está excluido por la Ley o reglamentos de la ACP como un asunto no negociable y, por lo tanto, es un asunto negociable, y que la ACP está obligada a negociarlo por tratarse de una negociación de término.

Sobre la **Sección 18.11,** UCOC indicó que su posición consiste en que todos los aspirantes o candidatos que aplicaron para el proceso de selección deben ser informados, no solo de quien ha sido seleccionado, si la selección se dio de forma no competitiva, de si estuvo o no en la lista de los mejores calificados, de cancelarse la selección informarlos de las razones de la cancelación, así como el puntaje obtenido por el miembro al cual se está informando y las áreas que se considera puede mejorar para aumentar su posibilidad en futuras selecciones. Que UCOC mantiene la posición de que, concluido el proceso de selección, la acción de personal de quien haya sido seleccionado de hacerse efectiva a más tardar al final de un periodo de pago, que ocurra dentro de los primeros 30 días calendario después de la selección y en los casos en que se posponga dicha acción de personal, se deberá informar al seleccionado de las razones de dicha posposición.

Que esta propuesta, al igual que otras, es un asunto ya negociado y contemplado en la convención colectiva vigente, y a pesar de lo señalado y del tiempo transcurrido en las negociaciones, no se ha podido llegar a un acuerdo en este asunto. También indicó que esta sección es un tema no relacionado con la clasificación de puesto, ni es un asunto que expresamente está excluido por la Ley o reglamentos de la ACP como un asunto no negociable y, por lo

tanto, es un asunto negociable, y que la ACP está obligada a negociarlo por tratarse de una negociación de término.

Continuando con el orden de las propuestas, UCOC indicó que la **Sección 18.12** propone que la administración deberá conservar íntegramente el registro de selección o expediente por lo menos por un periodo de un (1) año, sin embargo, de presentarse una queja o apelación, o un proceso ante la Junta de Relaciones Laborales, es obligación conservarlo hasta concluir el proceso. Que es del criterio que la reserva del expediente no aplica cuando se inicia o está en trámite un proceso y que la acción de revisión del expediente de selección no dilatará la acción de selección. Que esta propuesta es un asunto ya negociado y contemplado en la convención colectiva vigente y, a pesar de lo señalado y del tiempo transcurrido en las negociaciones, no se ha podido llegar a un acuerdo en este asunto. También indicó que esta sección es un tema no relacionado con la clasificación de puesto, ni es un asunto que expresamente está excluido por la Ley o reglamentos de la ACP como un asunto no negociable, y por lo tanto, es un asunto negociable y que la ACP está obligada a negociarlo por tratarse de una negociación de término.

Sobre la **Sección 18.13,** UCOC señaló que su posición es que debe distinguirse entre un ascenso y una asignación temporal, plasmado en la convención colectiva la definición de cada uno de estos conceptos, al igual de los criterios para hacer uso de estas figuras. Que esta propuesta es un asunto ya negociado y contemplado en la convención colectiva vigente y, a pesar de lo señalado y del tiempo transcurrido en las negociaciones, no se ha podido llegar a un acuerdo en este asunto. También indicó que esta sección es un tema no relacionado con la clasificación de puesto, ni es un asunto que expresamente está excluido por la Ley o reglamentos de la ACP como un asunto no negociable y, por lo tanto, es un asunto negociable y que la ACP está obligada a negociarlo por tratarse de una negociación de término.

Para la **Sección 18.14,** manifestó que la figura de **Asignaciones temporales por menos de 14 días calendario consecutivos**, debe definirse claramente en la convención colectiva para que no se utilice para evitar el pago de salarios del grado de la posición a la cual se le asigna o para beneficiar a un miembro en particular para que este acredite experiencia en el puesto; por lo tanto, estas asignaciones deberán utilizarse en las circunstancias indicadas en la propuesta sin excederse en el término de 14 días calendarios debe estar sometidas a rotación entre los miembros de la unidad negociadora. Que esta propuesta, es un asunto ya negociado y contemplado en la convención colectiva vigente y, a pesar de lo señalado y del tiempo transcurrido en las negociaciones, no se ha podido llegar a un acuerdo en este asunto. También indicó que esta sección es un tema no relacionado con la clasificación de puesto, ni es un asunto que expresamente está excluido por la Ley o reglamentos de la ACP como un asunto no negociable y, por lo tanto, es un asunto negociable y que la ACP está obligada a negociarlo por tratarse de una negociación de término.

Para la **Sección 18.15,** explicó que los procedimientos para los ascensos temporales no competitivos y/o competitivos deben estar pactados en la convención colectiva, que debe quedar establecido cuándo puede darse un ascenso temporal competitivo o no competitivo. Que su posición radica en plasmar la extensión máxima de los ascensos temporales competitivos y no competitivos, y cuando los ascensos temporales competitivos pueden convertirse en permanente. Adicionalmente, debe plasmarse que se podrá hacer uso de vacaciones con pago al nivel del grado y salario de la posición a la que es ascendido temporalmente el miembro, y lo que procede al finalizar los ascensos temporales. Que mediante la propuesta de UCOC se pretende

que se elimine el favoritismo, además el asunto propuesto no es un asunto relacionado con la clasificación de puesto, ni es un asunto que expresamente está excluido por la Ley o reglamentos de la ACP como un asunto no negociable, por lo tanto, es un asunto negociable y la ACP está obligada a negociarlo por tratarse de una negociación de término. Que, adicionalmente, la ACP no ha alegado que lo propuesto por la UCOC en esta sección, sea contraria a la ley o los reglamentos de la ACP.

En la **Sección 18.16**, sobre los límites para los ascensos temporales explicó que la posición de UCOC es que las asignaciones temporales no podrán exceder los 14 días calendarios y los ascensos temporales competitivos y no competitivos no podrán exceder ciento veinte (120) días en un período de doce (12) meses y para determinar ese límite, se sumarán los días de las asignaciones temporales y los días de los ascensos temporales competitivos y no competitivos en el término de doce (12) meses. En adición a lo anterior, indicó que las asignaciones y los ascensos temporales competitivos y no competitivos no podrán beneficiar a un miembro en particular para que este acredite experiencia en el puesto, por lo tanto, estas deberán estar sometidas a rotación entre los miembros de la unidad negociadora.

18.2 POSICIÓN DE LA ACP.

La última mejor oferta de la ACP es como sigue:

"ARTÍCULO 18
PROCEDIMIENTOS PARA ASCENSOS BASADOS EN EL MÉRITO

SECCIÓN 18.01. POLÍTICA.

(a) Los ascensos (y otros movimientos de personal que requieran procedimientos competitivos) de los trabajadores de la Unidad Negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta en los puestos de la unidad negociadora, de acuerdo con la Ley Orgánica y los Reglamentos se regirán por los procedimientos establecidos en este artículo y el Manual de Personal. Las medidas adoptadas según estos procedimientos se basarán únicamente en criterios relacionados con el trabajo y se harán por mérito sin tomar en consideración el sexo, raza, edad, religión, estado civil, ideología política o discapacidad. Estos procedimientos les proporcionarán a los trabajadores un medio para avanzar en su carrera y ayudarán a la ACP a lograr la utilización más eficaz del personal disponible para satisfacer sus necesidades presentes y sus metas futuras de empleo.

SECCIÓN 18.02. EXCEPCIONES.

(a) Los procedimientos competitivos especificados en este artículo no se aplicarán a los siguientes puestos de la unidad negociadora o al traslado de personal a tales puestos:

(1) Los ascensos a puestos de vicepresidentes u oficinas principales, gerente de división y de sección.
(2) Los ascensos de trabajadores que fueron descendidos sin causa imputable, siempre que no se exceda del grado ocupado anteriormente de forma permanente.
(3) El reintegro de un trabajador a un puesto o grado del cual fue desplazado sin causa imputable.
(4) Los ascensos a puestos reclasificados a un grado superior debido a uno de los siguientes casos:

(A) Un cambio gradual de funciones y responsabilidades del puesto;

(B) El efecto y complejidad que el ocupante le imprime al puesto;

(C) Cambios en las normas de clasificación de puestos;

(D) La corrección de un error de clasificación;

(E) Una acción programada de la Administración, siempre y cuando el trabajador califique para el ascenso, el puesto clasificado mantiene las mismas funciones básicas, y no hay otro trabajador bajo el mismo supervisor que esté desempeñando funciones similares a quien se le pudieran asignar estas funciones.

(5) El ascenso de un trabajador a los diferentes niveles de un puesto programado para alcanzar un grado específico siempre que la selección a dicho puesto se haya realizado mediante concurso, por ejemplo, puestos en desarrollo o en capacitación formal, tales como los de oficiales de remolcador y de draga; entre otros. El ascenso al puesto en desarrollo se excluye de este procedimiento solamente si el puesto para el cual va a ser preparado el trabajador está excluido.

(6) Los ascensos del Programa de Desarrollo de Oficiales de Remolcador y los Oficiales de Equipo de Dragado sin Autopropulsión al finalizar el programa;

(7) La colocación de un trabajador en un puesto de preparación cuando el puesto a llenarse esté excluido de colocación mediante concurso.

(8) Los ascensos temporales o asignaciones temporales por 120 días o menos a un puesto con un grado superior. Al computar los 120 días, se cuentan los ascensos temporales y las asignaciones temporales competitivas y no competitivas durante los 12 meses previos.

(9) La asignación a otro puesto sin cambio de salario o grado, siempre y cuando el grado tope no sea más alto que el del puesto actual del trabajador.

(10) Los descensos, a menos que el puesto a llenar tenga un grado máximo más alto que el del puesto permanente del trabajador.

(11) la colocación de un trabajador como parte de un mutuo acuerdo entre la Administración y el trabajador o su representante exclusivo.

(12) Las medidas tomadas como parte de un proceso de reducción de personal suplementados por el artículo 22 de esta Convención Colectiva.

(13) Las colocaciones o ascensos de candidatos a quienes la autoridad correspondiente en procesos de terceras personas determine que se les ha negado la debida consideración en medidas competitivas, y cuyas colocaciones o ascensos sean ordenados por dichas autoridades.

(14) Las selecciones para adiestramiento para trabajadores que hayan sufrido accidentes de trabajo y hayan sido colocados en el Programa de Colocación de Trabajadores con Incapacidades, específicamente descrito en la Sección 14.02 (b) del Artículo 14 de esta Convención Colectiva, siempre y cuando los puestos a los cuales se aspiran como resultado del adiestramiento no sean, o tengan un potencial de ascenso conocido, superior al que actualmente ocupa.

(b) Los ascensos al grado tope del personal en adiestramiento cuya selección inicial fue hecha competitivamente; los ascensos de trabajadores dentro de los puestos en desarrollo cuya selección inicial fue hecha competitivamente; serán implementados cuando el Empleador determine que el trabajador cumple con todos los requisitos de elegibilidad; que ha demostrado la habilidad de desempeñarse a un nivel más alto, y que la conducta del trabajador cumple con las normas aceptables del Empleador. Estos ascensos normalmente serán efectivos el primer día de pago después de la fecha en la

cual la Vicepresidencia de Capital Humano reciba la solicitud de la unidad empleadora para que el ascenso sea efectivo.

(c) Este capítulo no restringe los derechos de la ACP de llenar los puestos mediante otros métodos que no sean ascensos. La ACP podrá llenar los puestos mediante otros recursos, tales como:

(1) Nombramientos de un registro de elegibles;
(2) Nombramientos de listas de los programas de colocación especial;
(3) Traslados a puestos del mismo grado;
(4) Recontrataciones de extrabajadores con estatus de carrera o carrera condicional, en puestos que tengan un grado que no exceda el grado más alto que el trabajador haya ocupado en un puesto permanente en la ACP o la Comisión del Canal de Panamá (CCP).

SECCIÓN 18.03. RESPONSABILIDADES.

(a) Responsabilidades de la Administración. La ACP se asegurará que los trabajadores ausentes por razones legítimas reciban la debida consideración para ascensos siempre y cuando que se anuncien vacantes en sus propias secciones o divisiones, con tal que el área de consideración sea la división, y que ellos hayan adelantado los arreglos necesarios para ser considerados, según se detalla a continuación.

(b) Responsabilidades de los Trabajadores. Los trabajadores serán responsables de presentar oportunamente las solicitudes correspondientes para las vacantes en las cuales estén interesados y para las cuales se consideren idóneos, por lo cual se insta a que mantengan actualizada su documentación sobre experiencia, capacitación, educación, licencias y certificaciones. Los trabajadores en traslado temporal, licencia, adiestramiento prolongado o cualquier otra ausencia temporal, deberán adelantar los arreglos necesarios para que se les considere para las vacantes específicas que se anuncien durante su ausencia. El Empleador tratará de mantener una cantidad adecuada de las solicitudes correspondientes, para entregárselas a los trabajadores que las soliciten, en los sitios donde los trabajadores usualmente obtienen los formularios de vacaciones.

SECCIÓN 18.04. ÁREAS DE CONSIDERACIÓN.

Las áreas de consideración de los procedimientos competitivos serán:

(a) Primera Área. La sección, división, o el departamento, según lo determine el Oficial de Selección. El Oficial de Selección deberá establecer un área que sea lo suficientemente amplia para asegurar la disponibilidad de candidatos de alta calidad para llenar el puesto. Un trabajador asignado temporalmente a otro puesto, ascenso temporal, o trasladado a otro departamento, división, o unidad solamente podrá competir para oportunidades de trabajo dentro del área de consideración de su puesto permanente o para puestos que sean anunciados en la segunda área de consideración.

(b) Segunda Área. La ACP normalmente será el área de consideración para llenar puestos para los cuales se pueda razonablemente asumir que no se conseguirán suficientes candidatos de alta calidad en la primera área de consideración. La ACP considerará a los trabajadores idóneos en servicio simultáneamente con los solicitantes idóneos de otras, fuentes apropiadas, cuando se usen tales fuentes. El anuncio de

las vacantes en la primera o segunda área de consideración pueden hacerse de manera individual, consecutiva, o simultánea.

SECCIÓN 18.05. ANUNCIOS DE OPORTUNIDADES DE ASCENSO, TRASLADO O ASIGNACIÓN.

Las oportunidades de ascenso, traslado o asignación serán anunciadas por un período mínimo de siete (7) días dentro del área de consideración que determine el Oficial de Selección. Al momento de publicar las vacantes, copias de los anuncios deberán ser colocadas en los tableros de información de las distintas unidades o circuladas entre los trabajadores cuando las vacantes se anuncien en la primera área de consideración. Cuando la oportunidad de ascenso, traslado o asignación se decida anunciar en la segunda área de consideración, la misma se publicará en Tu Canal, a través del TUCANAL-INFORMA u otros medios oficiales impresos o electrónicos de comunicación interna, así como ASI o similar. Copias de las oportunidades de ascenso, traslado o asignación anunciadas en TUCANAL-INFORMA también deberán ser colocadas en los tableros de información.

Contenido del Anuncio. El anuncio deberá contener lo siguiente:

(a) Número mínimo de vacantes que serán llenadas;
(b) Título, grado y salario base del puesto vacante;
(c) Requisitos especiales del puesto contenidos en la descripción del puesto (ej. licencia de conducir, saber nadar, etc.);
(d) El tipo de puesto (permanente o temporal) y jornada de trabajo (tiempo completo, tiempo parcial, etc.);
(e) Duración del ascenso temporal o asignación temporal;
(f) Ubicación del puesto (sector pacífico o atlántico);
(g) Área de consideración (sección, división o departamento);
(h) Lugar en donde se podrán revisar los estándares de calificación;
(i) Fecha de cierre para la aceptación de solicitudes (no antes de siete días):
(j) El método para solicitar para la vacante;
(k) Lugar en donde se deben entregar las solicitudes;
(l) Declaración que la ACP se rige por un sistema de igualdad de oportunidades; y;
(m) Si el puesto es un puesto sujeto a pruebas de drogas, una declaración que indique que el candidato seleccionado deberá pasar una prueba antes de ser asignado en el puesto.

El Empleador se compromete a hacer todo esfuerzo razonable para proporcionarle al RE cuatro (4) copias de todos los anuncios de los puestos vacantes de la unidad negociadora.

SECCIÓN 18.06. REQUISITOS DE CALIFICACIÓN.

(a) Para ser elegible para ascensos permanentes o temporales y pagos por relevo, los candidatos deberán cumplir con los requisitos mínimos de calificación para el puesto. La ACP podrá especificar requisitos especiales o exámenes para ciertos puestos cuando lo considere apropiado. Los exámenes usados en el proceso de selección interna de la ACP no podrán usarse en base a aprobación o fracaso, excepto cuando se trate de un requisito básico de calificación tal como una prueba de natación, Cuando se usan exámenes como uno de los diversos métodos para evaluar a los solicitantes deberán aplicarse uniformemente a todos los candidatos.

(b) Cuando un anuncio de vacantes incluya requisitos especiales tal como se establece en la Sección 18.05 (c) de este Artículo, un candidato para la vacante podrá presentar en las oficinas de Equipo de Atención al Empleado (CHCT-AE) la documentación apropiada que demuestre sus calificaciones. Dicha documentación será considerada siempre y cuando:

(1) El solicitante haya presentado oportunamente su solicitud para la vacante dentro del período de tiempo estipulado; y
(2) La oficina de CHCT-AE reciba la documentación que establece la idoneidad del candidato dentro del período de siete (7) días calendario, después de publicada la fecha de cierre para aceptar solicitudes.

SECCIÓN 18.07. PROCESO DE EVALUACIÓN.

La ACP nombrará, conforme a esta sección, una junta de evaluación o un oficial de evaluación para evaluar, clasificar y referir a los candidatos para todos los puestos de la unidad negociadora que deban llenarse por competencia, cuando haya cuatro o más candidatos idóneos.

(a) Proceso de Evaluación y Selección.

(1) La sección Adquisición de Talento (CHCT) le proporcionará al oficial de selección la lista de trabajadores que califican para los puestos anunciados.

(2) Cuando haya cuatro (4) o más candidatos calificados, el Oficial de Selección nombrará a un oficial de evaluación o a una junta de evaluación, según corresponda, para evaluar, clasificar y referir a los candidatos. Para los ascensos por concurso a puestos de grado 7 o superior en la categoría salarial especial de equipo flotante (FE) se conformará una junta de evaluación. De haber tres o menos candidatos calificados, no será necesario aplicar el plan de evaluación ya que todos los candidatos serán elegibles para ser seleccionados.

(3) Tanto los miembros de la junta de evaluación como los oficiales de evaluación deberán ser trabajadores de la ACP que permanentemente ocupen puestos de grado igual o más alto que el del puesto a ser ocupado.

(4) Le corresponderá a la junta de evaluación o al oficial de evaluación, según aplique, evaluar a los candidatos utilizando el plan de evaluación del puesto, considerando información de los expedientes oficiales de personal, evaluaciones de supervisores inmediatos, o entrevistas personales, y de agrupar a los candidatos en grupos de calificados y mejores calificados donde exista una separación claramente identificable. La categoría de los mejores calificados deberá estar formada de por lo menos tres candidatos a menos que esto no sea posible.

(5) En cualquier momento durante el proceso de selección, el oficial de selección podrá escoger a cualquier candidato entre aquellos identificados como los mejores calificados, podrá seleccionar a un solicitante de cualquier otra fuente o podrá decidir no llenar la vacante.

(6) El oficial de selección cuenta con 30 días para completar el proceso de evaluación y selección. La sección de CHCT podrá extender el periodo

de evaluación y selección por situaciones especiales. Bajo ninguna circunstancia se realizarán seleccionados antes de la fecha de cierre del anuncio.

(b) Juntas de Evaluación. Uno de los tres miembros que conformen la junta de evaluación será designado por el oficial de selección para que funja como presidente y éste será el vocero y tendrá la responsabilidad de preparar el expediente de evaluación de la junta.

(c) El RE podrá solicitar, conforme a los requisitos que establezcan las normas relativas a la divulgación de información, revisar el expediente de selección después que el oficial de selección haya escogido al candidato.

(d) Anuncios Continuos.

(1) Se podrán anunciar vacantes temporales y permanentes mediante anuncios que se mantendrán vigentes por un período preestablecido.

(2) El plazo comprendido por el anuncio será determinado por el oficial de selección, por ejemplo, por un período de 12 meses, 18 meses ó 24 meses. El anuncio establecerá las fechas de cierre para la aceptación de solicitudes las cuales serán por intervalos de por lo menos tres meses. En el caso de la primera fecha de cierre, habrá un mínimo de siete días entre la fecha del anuncio y la primera fecha de cierre.

(3) Los trabajadores solamente tienen que presentar una solicitud para ser considerados. Las solicitudes de los trabajadores recibidas en o antes de una fecha de cierre serán consideradas para las vacantes que ocurran subsecuentemente. Las solicitudes de los trabajadores que no califican les serán devueltas, y para ser considerados tendrán que presentar una nueva solicitud.

(4) Las solicitudes que se reciban después de una fecha de cierre serán consideradas cuando la lista de candidatos se actualice posterior a la siguiente fecha de cierre.

(5) A medida que surja la necesidad, los solicitantes serán evaluados siguiendo el plan de evaluación desarrollado para el puesto, y serán agrupados según su calificación. El oficial de selección deberá seleccionar de entre los que estén identificados como los mejores calificados.

SECCIÓN 18.08. FACTORES DE EVALUACIÓN.

Los factores de evaluación tendrán relación con el trabajo, proporcionarán una medida útil de los requisitos necesarios para el puesto que debe llenarse, y establecerán distinciones significativas entre los candidatos que están bajo consideración. Estos factores no se ajustarán para que sean aplicables a un candidato específico o para excluir a ciertos candidatos.

(a) Antes de la evaluación de los candidatos para su selección por parte de una junta u oficial de evaluación, el oficial de selección considerará los siguientes factores de evaluación, de los cuales escogerá los factores deseados, así como cualquier otro factor que considere pertinente a la vacante, de acuerdo con la Sección 18.09 de este Articulo:

(1) El conocimiento, las destrezas, las habilidades y las competencias de la ocupación, profesión u oficio (pertinente a la vacante);

(2) La calidad del desempeño reciente y anterior en el trabajo (por ejemplo, productividad, calidad del trabajo, habilidad demostrada, evaluación de desempeño, premios);
(3) Desempeño durante cualquier asignación de relevo pertinente al puesto para el cual solicitó;
(4) La educación y el adiestramiento (incluso cursos de capacitación que el trabajador haya tomado por cuenta propia) que no se hayan acreditado para llenar los requisitos mínimos de idoneidad (a los que estén directamente relacionados con la vacante debe dársele mayor importancia, según su valor relativo);
(5) La experiencia relativa al puesto solicitado;
(6) Las características de personalidad (por ejemplo, la habilidad para llevarse bien con los demás, iniciativas, empuje, cooperación);
(7) Las habilidades especiales (por ejemplo, la habilidad para analizar, enseñar, planificar, hablar en público, informar y redactar. Las habilidades directamente relacionadas que claramente sirvan para que el desempeño del trabajo sea mejor deberán proporcionar ventaja a los solicitantes que las posean);
(8) La conducta en el trabajo (inclusive la puntualidad y asistencia);
(9) El potencial de avance en el campo de la vacante que se llena;
(10) El historial de seguridad.

(b) Además, para llenar los puestos de supervisión, el oficial de selección considerará el uso de los siguientes factores:

(1) Para puestos que requieran supervisión de trabajo manual, un conocimiento comprobado y adquirido en el trabajo, con los principios de seguridad; y la capacidad de aplicarlos para la prevención de accidentes;
(2) La habilidad para planear y hacer que el trabajo se lleve a cabo (aquí debe considerarse la eficacia anterior del candidato al relevar en puestos de supervisión);
(3) La habilidad para ganarse el respeto y la cooperación de los trabajadores.

(c)La antigüedad en el puesto actualmente ocupado será considerada cuando todos los otros factores se consideren iguales.

SECCIÓN 18.09. PLANES DE EVALUACIÓN.

(a) Antes de la evaluación de los solicitantes para las vacantes, los oficiales de selección o las personas designadas desarrollarán planes individuales de evaluación para puestos (o grupos de puestos cubiertos por una sola descripción de puesto) dentro de las unidades que estén bajo su supervisión inmediata.

(b) Después de revisar las descripciones de puesto, los oficiales de selección determinarán cuáles factores de evaluación se usarán para listar en orden a los solicitantes para cada puesto; le asignarán el peso relativo a cada factor escogido; y determinarán el criterio utilizado para clasificar (la gama de calidad y el criterio para cada gama de calidad) que deberá usarse al evaluar a los candidatos en cada factor utilizado. Cuando se vaya a utilizar un plan de evaluación por primera vez, conforme a los procedimientos especificados en este Artículo, éste le será suministrado al RE por lo menos tres días antes de que el mismo sea utilizado por el oficial o junta de evaluación.

(c) El establecimiento de planes individuales de evaluación no deberá interpretarse como que restringe el derecho de los supervisores de asignarle trabajo a los trabajadores y de añadirle deberes a las descripciones de puestos si estos deciden hacer que los trabajadores desempeñen los deberes repetida o periódicamente.

(d) Cuando se preparen nuevas descripciones de puesto, o cuando el oficial de selección lo considere conveniente, él o su designado prepararán nuevos planes de evaluación o modificarán los existentes, y notificarán al RE según el párrafo (b) de esta sección.

SECCIÓN 18.10. EVALUACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE CANDIDATOS.

Le corresponderá a la junta de evaluación o al oficial de evaluación, según aplique, evaluar a los candidatos utilizando el plan de evaluación del puesto, considerando información de los expedientes oficiales de personal, evaluaciones de supervisores inmediatos, entrevistas personales, u otras fuentes apropiadas de información y de agrupar a los candidatos en grupos de calificados y mejores calificados donde exista una separación claramente identificable. La categoría de los mejores calificados deberá estar formada de por lo menos tres candidatos a menos que esto no sea posible.

SECCIÓN 18.11. DECISIÓN SOBRE LA SELECCIÓN.

En cualquier momento durante el proceso de selección, el oficial de selección podrá escoger a cualquier candidato entre aquellos identificados como los mejores calificados, podrá seleccionar a un solicitante de cualquier otra fuente o podrá decidir no llenar la vacante.

El oficial de selección cuenta con 30 días para completar el proceso de evaluación y selección. La CHCT podrá extender el período de evaluación y selección por situaciones especiales. Bajo ninguna circunstancia se realizarán selecciones antes de la fecha de cierre del anuncio.

SECCIÓN 18.12. NOTIFICACIÓN A LOS SOLICITANTES Y PUBLICACIÓN DE LOS SELECCIONADOS.

(a) Los trabajadores de la ACP seleccionados competitivamente para llenar un puesto de la unidad negociadora se colocarán en dicho puesto al inicio de un período de pago en un plazo de treinta (30) días calendario a partir de su notificación de selección, excepto según lo autorice el Vicepresidente de Capital Humanos.[sic] La selección será efectiva una vez se cumplan todas las medidas discrecionales en el proceso de selección; por ejemplo, cuando el individuo acepte el puesto ofrecido, se le haya emitido confirmación por escrito de su selección sin condiciones, cumpla con todos los otros requisitos del puesto, tal como la prueba por droga, y se le haya instruido reportarse a trabajar en una fecha específica.

(b) La información sobre las medidas de selección de individuos será suministrada por el oficial de selección o su designado a los candidatos idóneos que lo soliciten, de la siguiente manera:

(1) Si el trabajador estaba en el grupo "mejor calificado";
(2) El nombre del candidato seleccionado;
(3) En qué áreas, de haberlas, el trabajador debe mejorar para incrementar sus posibilidades de selección futura a dicha puesto.

(c) El oficial de selección o su designado también, cuando se le solicite, notificará al RE de los resultados de la selección.

(d) Los candidatos idóneos serán, en cada caso, notificados de su selección o no selección.

SECCIÓN 18.13. REGISTROS DE SELECCIÓN.

El registro de selección deberá contener una copia de la descripción del puesto; un registro de los trabajadores calificados con sus respectivas evaluaciones y el nombre de la persona seleccionada por el oficial de selección. El oficial de selección retendrá los registros de selección por un período de un año después de la fecha de evaluación de los candidatos. Sólo entonces se podrán destruir, siempre y cuando se haya vencido el plazo para presentar cualquier queja o apelación o cuando se haya concluido cualquier procedimiento activo relacionado con la selección para la vacante respectiva.

SECCIÓN 18.14. ASIGNACIÓN TEMPORAL A DEBERES DE MAYOR NIVEL.

(a) Asignaciones Temporales. La ACP puede, a su discreción, asignar temporalmente a un trabajador a desempeñar otras funciones al mismo nivel, a un nivel superior o a uno inferior al de su puesto. Durante la asignación temporal, el trabajador continúa con el grado y salario de su puesto regular.

(b) Acreditación de Asignaciones Temporales para Propósitos de Calificación. La experiencia de los trabajadores en asignaciones temporales se acredita con base en sus propios méritos o como una extensión del trabajo que realizaba el trabajador justamente antes de la asignación temporal, lo que sea de mayor beneficio para el trabajador.

(c) Requisitos de Calificación. Para una asignación temporal, el trabajador debe cumplir con los requisitos mínimos de educación, idoneidad o certificación requerida por Ley o requisitos especiales como, por ejemplo, saber nadar o poseer una licencia de conducir, poseer licencia marítima, necesarios para evitar poner en riesgo su seguridad o la de otros. Sin embargo, no es necesario que el trabajador cumpla con todos los requisitos de los estándares de calificación.
(d) Utilización de las Asignaciones Temporales. Las asignaciones temporales se utilizan para suplir necesidades por un tiempo limitado, como, por ejemplo:

(1) Para atender una carga adicional de trabajo inesperada o por proyectos o estudios especiales,
(2) Por motivos de capacitación;
(3) Para cubrir vacaciones;
(4) Cuando se desea asignar a un trabajador a un puesto de mayor grado y éste no reúne los requerimientos para un ascenso temporal o permanente.

(e) Asignaciones Temporales que no Exceden 120 Días. Los trabajadores pueden ser asignados temporalmente a funciones de un nivel superior hasta un máximo de 120 días en un año sin tener que ser seleccionados competitivamente.

(f) Asignaciones Temporales que Exceden 120 Días. Los trabajadores pueden ser asignados temporalmente a funciones de un nivel superior

por más de 120 días en un año siempre que se sigan los procedimientos competitivos contenidos en este artículo y en el Manual de Personal.

(g) Documentación de las Asignaciones Temporales. Las asignaciones temporales se documentan en el expediente oficial de personal con el formulario correspondiente, a excepción de las asignaciones a puestos con el mismo grado, serie y funciones básicas que las del puesto regular del trabajador.

(h) Ascensos Temporales. La ACP podrá, a su discreción, ascender temporalmente a un trabajador durante al menos 30 días cuando se requiera que desempeñe la gama completa de las funciones de un puesto de un grado superior, siempre y cuando el trabajador califique para el mismo. Los trabajadores podrán ser ascendidos temporalmente hasta un máximo de 120 días en un año sin tener que ser seleccionados competitivamente.

(i) Vacaciones durante los Ascensos Temporales.

(1) A los trabajadores que estén en ascensos temporales durante más de 120 días calendarios consecutivos, que soliciten y se les aprueben vacaciones o licencia durante tal ascenso, y que continuarán desempeñándose en el ascenso temporal al regresar de las vacaciones, se les pagará el salario del puesto al que fueron ascendidos temporalmente.

(2) A los trabajadores que estén en ascensos temporales durante 120 días calendarios o menos que soliciten y les sean concedidas vacaciones o licencia por más de dos semanas consecutivas durante tales ascensos, se les devolverá a sus grados regulares por el tiempo que duren tales vacaciones o licencia. De existir la necesidad, podrán ser re-ascendidos por el tiempo restante del ascenso temporal sin necesidad de ser seleccionados competitivamente.

(j) Terminación del Ascenso Temporal. Al terminar un ascenso temporal, el trabajador será devuelto a su puesto regular. Cuando el trabajador cesa de laborar para la ACP, mientras está sirviendo en un ascenso temporal, se le devuelve a su grado y escalón permanente antes de la fecha vigente de la terminación del empleo para efectos de pago.

(k) Ascenso Temporal Convertido a Permanente. Un ascenso temporal podrá ser convertido a permanente siempre y cuando dicha posibilidad haya sido publicada en el anuncio y la selección haya sido competitiva.

SECCIÓN 18.15. ADIESTRAMIENTO EN PROCEDIMIENTOS DE ASCENSO POR MÉRITO.

La ACP se esforzará por suministrar capacitación en procedimientos de ascenso por mérito a un número razonable de trabajadores designados por el RE. Tal adiestramiento se ofrecerá según las condiciones especificadas en el Artículo 14, "Adiestramiento y Desarrollo".

SECCION 18.16. BASE DE DATOS DE PUESTOS, CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES (PERFILES).

Las partes acuerdan implementar de manera permanente la Base de Datos de Puestos, Conocimientos y Habilidades (PERFILES).

18.2 POSICIÓN DE LA ACP.

La ACP en sus observaciones a este punto manifestó las consideraciones que a continuación se sintetizan:

Sobre la **Sección 18.01** contenida en la contrapropuesta #2 de la UCOC, la ACP señaló que en el primer párrafo la UCOC no incluyó el Reglamento de Administración de Personal como cuerpo idóneo y pertinente para el manejo del tema de "Política", desconociendo el Régimen Legal Especial del Canal de Panamá, que, por ser un régimen de excepción, tiene que aplicarse de manera exclusiva y privativa frente a cualquier otra norma. En este sentido, indicó que el título constitucional que trata sobre el Canal, Título XIV, es la norma de mayor jerarquía que, a su vez, es desarrollada por la Ley 19 de 1997, que organiza la ACP, y que también es desarrollada por los Reglamentos del Canal. La ACP en su contrapropuesta indicó a la UCOC que, de conformidad con el título constitucional precitado, la ACP está sujeta a un régimen laboral especial y, dentro del mismo, el artículo 322 es la norma que así lo mandata. Dado lo anterior, advirtió que dicho párrafo fue declarado por la ACP como no negociable por entrar en conflicto con la normativa. Por las consideraciones anteriores, indicó que el texto aludido se encuentra estancado.

Que en el tercer párrafo la UCOC introdujo términos no contemplados en la normativa de la ACP para ascensos basados en méritos tales como género, orientación sexual, ideología religiosa, laboral y afiliación sindical, lo cual también fue rechazado por la ACP por ser contrario a lo que establece el Artículo 10 del RAP y, por consiguiente, se convierte en un tema no negociable.

Además, la UCOC reemplazó el término "trabajador" por el término "miembro" en el cuarto párrafo de la Sección 18.01, lo cual es contrario al artículo 95 de la Ley Orgánica, convirtiendo el cuarto párrafo en un asunto no negociable. En el quinto y sexto párrafo de dicha sección, la UCOC indicó que el término "vacante" y "oportunidad" significa lo mismo al igual que los términos "anuncios" y "aviso". Al respecto, la ACP advirtió que "vacante y oportunidad" no tienen el mismo significado, por tanto, este termino no se ajusta a lo indicado en la Sección Tercera del RAP y el Capítulo 430 del Manual de Personal. Sobre los términos "anuncio y aviso" señaló que el término que se utiliza para selección es "anuncio" y no la palabra "aviso". Finalizó indicando que la Sección 18.01 se encuentra estancada con elementos de no negociabilidad.

En lo que respecta a la **Sección 18.02,** señaló que la UCOC plantea excepciones del ascenso por mérito que discrepan de las excepciones normadas en el Subcapítulo 3 del Capítulo 430 del Manual de Personal.

En los **literales (a), (b), (c), (d), (e), (f), (g), (h), (j) y (k)** indicó que la UCOC pretende reemplazar el término "trabajador" por el término "miembro", lo cual fue declarado no negociable por ser contrario al Artículo 95 de la Ley Orgánica y, por consiguiente, es un tema que debió ser presentado en un proceso de disputa de negociabilidad.

Que en el **literal (c)** la UCOC pretende que los ascensos temporales sean mayores de catorce (14) días, lo cual es contrario a lo normado en el Capítulo IV del RAP y el Manual de Personal donde se establecen treinta (30) días o más para un ascenso, convirtiendo este literal en un tema no negociable. Que de los literales (c) y (d) la UCOC no dejó claro cuál es su propuesta o cómo debe darse el ascenso. Indicó la ACP que actualmente el pago por relevo se realiza de acuerdo con el salario básico del puesto permanente que ocupe el trabajador en cuestión, por lo que la ACP rechazó la contrapropuesta #2 de la

UCOC para el literal (c), ya que riñe con el Capítulo 430 del Manual de Personal, convirtiendo este tema en no negociable.

Que en el **literal (d)** la UCOC contrapropuso que las partes acuerdan que todas las asignaciones temporales menores de 14 días calendarios se pagará un bono equivalente al 6% del salario del grado de la posición a la cual se asigna temporalmente el miembro. Que el Artículo 9 del RAP establece que una asignación temporal es una acción de personal mediante la cual se asigna a un empelado a otras funciones sin cambio en su grado o salario, advirtió que este tema se encuentra estancado y fue declarado no negociable por el término "miembro" en lugar de "trabajador".

Advirtió, que las contrapropuestas de la UCOC generaron confusión, ya que establecieron diferentes términos para el tema de las asignaciones temporales. En esta sección estableció un término menor de 14 días para el pago del 6% y en el Artículo 24 contrapropuso "que el relevo no excederá 7 días calendario de manera consecutiva" y en otro literal del artículo 24 también establecido que "no se utilizará el pago por relevo para ningún miembro por un plazo mayor a los 29 días calendario que aplican para los ascensos temporales".

Que en el **literal (e)** la UCOC contrapropuso que en todas las asignaciones temporales en posiciones que no representan en sí un potencial para ascenso, la administración debe garantizar que estas posiciones no podrán ser ocupadas por los mismos trabajadores por más de 120 días calendario. Esta disposición de la UCOC riñe con derechos de la administración consagrados en el Artículo 100 de la Ley Orgánica.

Sobre la **Sección 18.03** de la contrapropuesta de la UCOC, advirtió que una vez más se introdujo el término miembro en reemplazo del término trabajador, convirtiendo la sección en un tema no negociable, ya que riñe con el Artículo 95 de la Ley Orgánica.

Sobre la **Sección 18.04,** la ACP señaló que entra en conflicto con lo establecido en el RAP y el Manual de Personal que establecen que la "primera que será de consideración es la Sección, División o Departamento según lo determine el oficial de selección. Es decir, la primera área de consideración es privativa del oficial de selección y no está asociada al área donde está la vacante ni limitada a los trabajadores de la Unidad Negociadora como lo contrapropuso la UCOC. Señaló que la contrapropuesta de la UCOC en este punto es contraria a lo establecido en el Artículo 15 del RRL que establece el derecho de la administración de seleccionar, para los efectos de empleo y ascensos, a candidatos debidamente evaluados y certificados como los más calificados de listas u otras fuentes apropiadas, de conformidad con el reglamento correspondiente. Agregó que la limitante que propuso la UCOC de que solo se considere a miembros de la unidad negociadora puede llevar inclusive a dificultades para llenar ciertos puestos y, por tanto, advirtió que esto riñe con derechos de la administración establecidos en el Artículo 100 de la Ley Orgánica, así como los artículos 21 y 22 del RAP, que igualmente podría ser un tema de discriminación.

En cuanto a la **Sección 18.05**, la ACP señaló que los puntos contrapropuestos son atendidos actualmente a través del Kiosco o Portal informativo del Empleado y a través de diversos medios tecnológicos que se han implementado en la empresa y donde cada trabajador puede acceder directamente con una clave personalizada, por lo que consideró esta sección estancada.

Para la **Sección 18.06** sobre Requisitos de calificación, la ACP indicó que la contrapropuesta de la UCOC pretende establecer los factores que deben considerarse para evaluar a los candidatos para un puesto; que esta disposición está en conflicto con el sistema de mérito e igualdad de oportunidades, con el RAP y con lo establecido en el Manual de Personal, Capítulo 430; que la ACP rechazó esta contrapropuesta por ser contraria a la normativa y en cumplimiento con el fallo de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, de 24 de junio de 2020, que indica que no es dable incluir temas o asuntos en las convenciones colectivas ya existentes en la normativa de la ACP. Finalmente, advirtió que esta sección está estancada.

Con respecto a la **Sección 18.07** señaló, medularmente, que lo contrapropuesto por la UCOC en algunos literales es contrario al derecho de la Administración establecido en el Artículo 100 de la Ley Orgánica, advirtiendo que esta sección está estancada.

Con respecto a la **Sección 18.08,** manifestó que a pesar de que el fondo de las contrapropuestas presentadas por ambas partes es similar, la redacción es diferente, por lo que esta sección está estancada.

Sobre la **Sección 18.07** (Sección 18.09 en la contrapropuesta de la ACP), la ACP la declaró no negociable por ser contraria a los derechos de la administración establecidos en el Artículo 100 de la Ley Orgánica y, por consiguiente, el tema debió ser presentado en un proceso de disputa de negociabilidad antes de que terminara la negociación y no bajo la solicitud de resolución de estancamiento, tal cual lo establece el Artículo 71 del RRL.

En cuanto a la **Sección 18.10. Decisión con Respecto a la Selección,** la ACP señaló que el literal 18.10 (b) hace referencia a la Sección 18.02 Excepciones, la cual fue declarada no negociable por ser contraria al Subcapítulo 3 del Capítulo 430 del Manual de Personal, convirtiendo esta sección en no negociable y, por consiguiente, el tema debió ser presentado en un proceso de disputa de negociabilidad antes de que terminara la negociación y no bajo la solicitud de resolución de estancamiento, tal cual lo establece el Artículo 71 del RRL.

Manifestó que lo contrapropuesto por la UCOC en la **Sección 18.11** actualmente se maneja en el sistema de ASI, al cual todos los trabajadores tienen acceso, utilizando la tecnología de hoy, donde el trabajador podrá ver si calificó o no y si no calificó, se le indica el porqué. Además, la ACP contrapropuso el mismo tema en la Sección 18.12 de su contrapropuesta #2, donde se incluye solamente la información que puede ser comunicada y que no esté clasificada como confidencial como, por ejemplo, los puntajes de los mejores calificados. Agregó que la UCOC reemplazó el término "trabajador" por el término "miembro", en esta sección, lo cual fue declarado no negociable por la ACP, ya que en el contexto empleado por la UCOC, riñe con los Artículos 95 y 97 de la Ley Orgánica, respectivamente, por consiguiente, el tema debió ser presentado en un proceso de disputa de negociabilidad antes de que terminara la negociación y no bajo la solicitud de resolución de estancamiento, tal cual lo establece el artículo 71 del RRL.

En este orden de ideas indicó que las contrapropuestas #2 de la **Sección 18.12** de las partes son bastantes similares, sin embargo, las partes no llegaron a un acuerdo ya que la narrativa es diferente, aunque el fondo es el mismo, por lo que advirtió que esta sección se encuentra estancada.

Con respecto a la **Sección 18.13**, indicó que la UCOC contrapropuso definiciones de ascenso y asignación temporales, discrepando de las

definiciones de ascenso y asignación temporales, discrepando de la definición de estos términos que ya se encuentran en el Artículo 9 del RAP, lo cual convierte este tema en no negociable por ser contraria a la normativa. Además, la UCOC reemplazó el término "trabajador" por el término "miembro", lo cual fue declarado no negociable por la ACP, ya que, en el contexto empleado por la UCOC, riñe con los artículos 95 y 97 de la Ley Orgánica respectivamente; por consiguiente, ambos temas debieron ser presentados en un proceso de negociabilidad antes de que terminara la negociación y no bajo la solicitud de estancamiento.

Con respecto a lo contrapropuesto en la **Sección 18.14. Asignaciones Temporales por Menos de 14 Días Calendario Consecutivos**, señaló que la UCOC busca que las partes pacten asuntos vinculados con los derechos de la administración y limitan el uso de las asignaciones temporales a lo establecido en la Ley Orgánica y la convención colectiva, excluyendo la normativa pertinente como lo es el RAP y el Manual de Personal. Que la ACP rechazó dicha contrapropuesta, ya que limita los derechos de la administración establecidos en el Artículo 100 de la Ley Orgánica, los Artículos 21 y 22 del RAP y el Artículo 15 del RRL, previamente transcritos. Reiteró el argumento que de igual manera en esta sección la UCOC pretende reemplazar el término "trabajador" por "miembro".

En cuanto a la **Sección 18.15. Ascenso Temporal No Competitivo**, señaló que la UCOC contrapropuso que los ascensos temporales no competitivos se distribuirán equitativamente entre los miembros de la unidad negociadora que califiquen para la posición. Acordar lo contrapropuesto por la UCOC pone limitantes a la administración en el ejercicio de sus derechos, más allá de lo establecido en el RAP. Por otro lado, en la misma Sección se establece la obligatoriedad de dar ascensos temporales cuando se asigne al trabajador a realizar las funciones en grados más altos por catorce (14) días calendario o más, lo cual va más allá de lo señalado en la normativa. Que lo anterior se aleja de lo ya regulado interfiriendo con derechos que la Ley Orgánica otorga a la Administración del Canal de Panamá para el cumplimiento de su misión legal y, por tanto, dichas propuestas riñen con la Ley Orgánica y sus reglamentos, convirtiendo el tema en no negociable. Reiteró el argumento que de igual manera en esta sección la UCOC pretende reemplazar el término "trabajador" por "miembro".

Concluyendo con el Artículo 18, indicó que en la **Sección 18.16** la UCOC pretende utilizar una medida de términos entre ascensos y asignaciones temporales, lo cual es confuso y contrario a la normativa existente, por consiguiente, la contrapropuesta #2 de la UCOC fue rechazada por la ACP. Reiteró el argumento que de igual manera en esta sección la UCOC pretende reemplazar el término "trabajador" por "miembro".

18.3 CONCLUSIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

Procede en este instante el análisis del Artículo 18. La convención colectiva vigente tiene 16 secciones para este artículo y tanto UCOC como la ACP mantienen la cantidad de 16 secciones. La ACP propuso mantener el texto pactado por las partes para este artículo en la convención colectiva vigente.

En cuanto a la propuesta de la UCOC, la JRL observa que no incluyó algunos aspectos ya contemplados en la convención colectiva vigente, ya que su pretensión en algunas de las secciones es agregar y reemplazar algunos términos.

Así, por ejemplo, la propuesta de UCOC replantea aspectos relativos a la política sobre los procedimientos para ascenso basados en mérito, pero al revisar lo preceptuado en el artículo de la convención colectiva vigente, la JRL considera apropiada la redacción contenida en la misma, porque se ajusta a lo preceptuado en la Constitución Política de Panamá y la Ley Orgánica, en lo relativo al sistema de mérito que rige para la ACP.

Lo mismo ocurre para otras secciones de dicho artículo, como, por ejemplo, en el caso de las excepciones a los procedimientos competitivos, que tal y como aparecen dentro del artículo pertinente de la convención colectiva vigente, establece una lista más detallada de dichas excepciones.

Cabe aquí destacar que conforme el Artículo 100 de la Ley Orgánica, es un derecho de la Administración emplear, asignar, dirigir, despedir y retener trabajadores de la Autoridad; suspender, destituir, reducir en grado o salario; tomar otras acciones disciplinarias contra los trabajadores; y seleccionar para efectos de empleo y ascensos, entre aquellos candidatos debidamente evaluados y certificados como los más calificados, provenientes de listas u otras fuentes apropiadas establecidas en los reglamentos. Y conforme el Reglamento de Administración de Personal, Artículos 21 y 22, la Administración podrá contratar a una persona o colocar a un empleado permanente en un puesto vacante, en forma permanente o temporal, y para llenar una vacante se considerará cualquier orden o combinación de los siguientes grupos: los elegibles, las personas con estatus competitivo y los empleados.

Bajo las premisas instituidas por estas normas, considera la JRL que lo regulado en el Artículo 18 de la convención colectiva que fenece, debe mantenerse.

18.4 DECISIÓN U ORDEN DE LA JUNTA.

De conformidad con lo expuesto en nuestras conclusiones, la Decisión de la Junta es que las partes adopten como redacción de su convenio colectivo la siguiente:

ARTÍCULO 18
PROCEDIMIENTOS DE ASCENSO POR MÉRITO

SECCIÓN 18.01. POLÍTICA. Los ascensos (y otros movimientos de personal que requieran procedimientos competitivos) de los miembros de la Unidad Negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta en los puestos de la unidad negociadora, de acuerdo con la Ley Orgánica y los Reglamentos se regirán por los procedimientos establecidos en este artículo y el Manual de Personal. Las medidas adoptadas según estos procedimientos se basarán únicamente en criterios relacionados con el trabajo y se harán por mérito sin tomar en consideración el sexo, raza, edad, religión, estado civil, ideología política o discapacidad. Estos procedimientos les proporcionarán a los miembros de la unidad negociadora un medio para avanzar en su carrera y ayudarán a la ACP a lograr la utilización más eficaz del personal disponible para satisfacer sus necesidades presentes y sus metas futuras de empleo.

SECCIÓN 18.02. EXCEPCIONES.

(a) Los procedimientos competitivos especificados en este artículo no se aplicarán a los siguientes puestos de la unidad negociadora o al traslado de personal a tales puestos:

(1) Los ascensos a puestos de director de departamento u oficina principal, gerente de división y de sección.

(2) Los ascensos de miembros que fueron descendidos sin causa imputable, siempre que no se exceda del grado ocupado anteriormente de forma permanente.

(3) El reintegro de un miembro a un puesto o grado del cual fue desplazado sin causa imputable.

(4) Los ascensos a puestos reclasificados a un grado superior debido a uno de los siguientes casos:

(A) Un cambio gradual de funciones y responsabilidades del puesto;

(B) El efecto y complejidad que el ocupante le imprime al puesto;

(C) Cambios en las normas de clasificación de puestos;

(D) La corrección de un error de clasificación;

(E) Una acción programada de la Administración, siempre y cuando el miembro califique para el ascenso, el puesto clasificado mantiene las mismas funciones básicas, y no hay otro miembro bajo el mismo supervisor que esté desempeñando funciones similares a quien se le pudieran asignar estas funciones.

(5) El ascenso de un miembro a los diferentes niveles de un puesto programado para alcanzar un grado específico siempre que la selección a dicho puesto se haya realizado mediante concurso, por ejemplo, puestos en desarrollo o en capacitación formal, tales como los de oficiales de remolcador y de draga; entre otros. El ascenso al puesto en desarrollo se excluye de este procedimiento solamente si el puesto para el cual va a ser preparado el miembro está excluido.

(6) Los ascensos del Programa de Desarrollo de Oficiales de Remolcador y los Oficiales de Equipo de Dragado sin Autopropulsión al finalizar el programa.

(7) La colocación de un miembro en un puesto de preparación cuando el puesto a llenarse esté excluido de colocación mediante concurso.

(8) Los ascensos temporales o asignaciones temporales por 120 días o menos a un puesto con un grado superior. Al computar los 120 días, se cuentan los ascensos temporales y las asignaciones temporales competitivas y no competitivas durante los 12 meses previos.

(9) La asignación a otro puesto sin cambio de salario o grado, siempre y cuando el grado tope no sea más alto que el del puesto actual del miembro.

(10) Los descensos, a menos que el puesto a llenar tenga un grado máximo más alto que el del puesto permanente del miembro.

(11) La colocación de un miembro como parte de un mutuo acuerdo entre la Administración y el miembro o su representante exclusivo.

(12) Las medidas tomadas como parte de un proceso de reducción de personal suplementados por el artículo 22 de esta Convención Colectiva.

(13) Las colocaciones o ascensos de candidatos a quienes la autoridad correspondiente en procesos de terceras personas determinen que se les ha negado la debida consideración en medidas competitivas, y cuyas colocaciones o ascensos sean ordenados por dichas autoridades.

(14) Las selecciones para adiestramiento para miembros que hayan sufrido accidentes de trabajo y hayan sido colocados en el Programa de Colocación de Trabajadores con Incapacidades, específicamente descrito en la Sección 14.02 (b) del Artículo 14 de esta Convención Colectiva, siempre y cuando los puestos a los cuales se aspiran como resultado del adiestramiento no sean, o tengan un potencial de ascenso conocido, superior al que actualmente ocupa.

(b) Los ascensos al grado tope del personal en adiestramiento cuya selección inicial fue hecha competitivamente; los ascensos de miembros dentro de los puestos en desarrollo cuya selección inicial fue hecha competitivamente; serán implementados cuando el Empleador determine que el miembro cumple con todos los requisitos de elegibilidad; que ha demostrado la habilidad de desempeñarse a un nivel más alto, y que la conducta del miembro cumple con las normas aceptables del Empleador. Estos ascensos normalmente serán efectivos el primer día de pago después de la fecha en la cual la Vicepresidencia Ejecutiva de Recursos Humanos reciba la solicitud de la unidad empleadora para que el ascenso sea efectivo.

(c) Este capítulo no restringe los derechos de la ACP de llenar los puestos mediante otros métodos que no sean ascensos. La ACP podrá llenar los puestos mediante otros recursos, tales como:

(1) Nombramientos de un registro de elegibles;
(2) Nombramientos de listas de los programas de colocación especial;
(3) Traslados a puestos del mismo grado;
(4) Recontrataciones de ex miembros con estatus de carrera o carrera condicional, en puestos que tengan un grado que no exceda el grado más alto que el miembro haya ocupado en un puesto permanente en la ACP o la CCP.

SECCIÓN 18.03. RESPONSABILIDADES.

(a) Responsabilidades de la Administración. La ACP se asegurará que los miembros ausentes por razones legítimas reciban la debida consideración para ascensos siempre y cuando que se anuncien vacantes en sus propias secciones o divisiones, con tal que el área de consideración sea la división, y que ellos hayan adelantado los arreglos necesarios para ser considerados, según se detalla a continuación.

(b) Responsabilidades de los Miembros. Los miembros serán responsables de presentar oportunamente las solicitudes correspondientes para las vacantes en las cuales estén interesados y para las cuales se consideren idóneos, por lo cual se insta a que mantengan actualizada su documentación sobre experiencia, capacitación, educación, licencias y certificaciones. Los miembros en traslado temporal, licencia, adiestramiento prolongado o cualquier otra ausencia temporal, deberán adelantar los arreglos necesarios para que se les considere para las vacantes específicas que se anuncien durante su ausencia. El Empleador tratará de mantener una cantidad adecuada de las solicitudes correspondientes, para entregárselas a los miembros que las soliciten, en los sitios donde los miembros usualmente obtienen los formularios de vacaciones.

SECCIÓN 18.04. ÁREAS DE CONSIDERACIÓN. Las áreas de consideración de los procedimientos competitivos serán:

(a) Primera Área. La sección, división, o el departamento, según lo determine el Oficial de Selección. El Oficial de Selección deberá establecer un área que sea lo suficientemente amplia para asegurar la disponibilidad de candidatos de alta calidad para llenar el puesto. Un miembro asignado temporalmente a otro puesto, ascenso temporal, o trasladado a otro departamento, división, o unidad solamente podrá competir para oportunidades de trabajo dentro del área de consideración de su puesto permanente o para puestos que sean anunciados en la segunda área de consideración.

(b) Segunda Área. La ACP normalmente será el área de consideración para llenar puestos para los cuales se pueda razonablemente asumir que no se conseguirán suficientes candidatos de alta calidad en la primera área de consideración. La ACP considerará a los miembros idóneos en servicio simultáneamente con los solicitantes idóneos de otras fuentes apropiadas, cuando se usen tales fuentes. El anuncio de las vacantes en la primera o segunda área de consideración pueden hacerse de manera individual, consecutiva, o simultánea.

SECCIÓN 18.05. ANUNCIOS DE OPORTUNIDADES DE ASCENSO. Las oportunidades de ascenso serán anunciadas por un período mínimo de siete (7) días dentro del área de consideración que determine el Oficial de Selección. Al momento de publicar las vacantes, copias de los anuncios deberán ser colocadas en los tableros de información de las distintas unidades o circuladas entre los miembros cuando las vacantes se anuncien en la primera área de consideración. Cuando la oportunidad de ascenso se decida anunciar en la segunda área de consideración, la misma se publicará en Tu Canal, a través del ACP-INFO u otros medios oficiales impresos o electrónicos de comunicación interna. Copias de las oportunidades de ascenso anunciadas en ACP-INFO también deberán ser colocadas en los tableros de información.

Contenido del Anuncio. El anuncio deberá contener lo siguiente:

(a) Número mínimo de vacantes que serán llenadas;

(b) Título, grado y salario base del puesto vacante;

(c) Requisitos especiales del puesto contenidos en la descripción del puesto (ej. licencia de conducir, saber nadar, etc.);

(d) El tipo de puesto (permanente o temporal) y jornada de trabajo (tiempo completo, tiempo parcial, etc.);

(e) Duración del ascenso temporal o asignación temporal;

(f) Ubicación del puesto (sector pacífico o atlántico);

(g) Área de consideración (sección, división o departamento);

(h) Lugar en donde se podrán revisar los estándares de calificación;

(i) Fecha de cierre para la aceptación de solicitudes (no antes de siete días);

(j) El método para solicitar para la vacante;

(k) Lugar en donde se deben entregar las solicitudes;

(l) Declaración que la ACP se rige por un sistema de igualdad de oportunidades; y

(m) Si el puesto es un puesto sujeto a pruebas de drogas, una declaración que indique que el candidato seleccionado deberá pasar una prueba antes de ser asignado en el puesto.

El Empleador se compromete a hacer todo esfuerzo razonable para proporcionarle al RE cuatro (4) copias de todos los anuncios de los puestos vacantes de la unidad negociadora.

SECCIÓN 18.06. REQUISITOS DE CALIFICACIÓN.

(a) Para ser elegible para ascensos permanentes o temporales y pagos por relevo, los candidatos deberán cumplir con los requisitos mínimos de calificación para el puesto. La ACP podrá especificar requisitos especiales o exámenes para ciertos puestos cuando lo considere apropiado. Los exámenes usados en el proceso de selección interna de la ACP no podrán usarse en base a aprobación o fracaso, excepto cuando se trate de un requisito básico de calificación tal como una prueba de natación. Cuando se usan exámenes como uno de los diversos métodos para evaluar a los solicitantes deberán aplicarse uniformemente a todos los candidatos.

(b) (b) Conforme a los parágrafos (1) y (2) de esta sección, cuando un anuncio de vacantes incluya requisitos especiales tal como se establece en la Sección 18.05 de este Artículo, un candidato para la vacante podrá presentar en las oficinas de RHSR la documentación apropiada que demuestre sus calificaciones. Dicha documentación será considerada siempre y cuando que:

(1) El solicitante haya presentado oportunamente su solicitud para la vacante dentro del período de tiempo estipulado; y

(2) La oficina de RHSR reciba la documentación que establece la idoneidad del candidato dentro del período de siete (7) días calendario después de publicada la fecha de cierre para aceptar solicitudes.

SECCIÓN 18.07. PROCESO DE EVALUACIÓN. La ACP nombrará, conforme a esta sección, una junta de evaluación o un oficial de evaluación para evaluar, clasificar y referir a los candidatos para todos los puestos de la unidad negociadora que deban llenarse por competencia, cuando haya cuatro o más candidatos idóneos.

(a) Proceso de Evaluación y Selección.

(1) La Sección de Reclutamiento, Clasificación y Documentación Laboral le proporcionará al oficial de selección la lista de miembros que califican para los puestos anunciados.

(2) Cuando haya cuatro (4) o más candidatos calificados, el Oficial de Selección nombrará a un oficial de evaluación o a una junta de evaluación, según corresponda, para evaluar, clasificar y referir a los candidatos. Para los ascensos por concurso a

puestos de grado 7 o superior en la categoría salarial especial de equipo flotante (FE) se conformará una junta de evaluación. De haber tres o menos candidatos calificados, no será necesario aplicar el plan de evaluación ya que todos los candidatos serán elegibles para ser seleccionados.

(3) Tanto los miembros de la junta de evaluación como los oficiales de evaluación deberán ser trabajadores de la ACP que permanentemente ocupen puestos de grado igual o más alto que el del puesto a ser ocupado.

(4) Le corresponderá a la junta de evaluación o al oficial de evaluación, según aplique, evaluar a los candidatos utilizando el plan de evaluación del puesto, considerando información de los expedientes oficiales de personal, evaluaciones de supervisores inmediatos, o entrevistas personales, y de agrupar a los candidatos en grupos de calificados y mejores calificados donde exista una separación claramente identificable. La categoría de los mejores calificados deberá estar formada de por lo menos tres candidatos a menos que esto no sea posible.

(5) En cualquier momento durante el proceso de selección, el oficial de selección podrá escoger a cualquier candidato entre aquellos identificados como los mejores calificados, podrá seleccionar a un solicitante de cualquier otra fuente o podrá decidir no llenar la vacante.

(6) El oficial de selección cuenta con 30 días para completar el proceso de evaluación y selección. La Sección de Reclutamiento, Clasificación y Documentación Laboral podrá extender el período de evaluación y selección por situaciones especiales. Bajo ninguna circunstancia se realizarán selecciones antes de la fecha de cierre del anuncio.

(b) Juntas de Evaluación. Uno de los tres miembros que conformen la junta de evaluación será designado por el oficial de selección para que funja como presidente y éste será el vocero y tendrá la responsabilidad de preparar el expediente de evaluación de la junta.

(c) El RE podrá solicitar, conforme a los requisitos que establezcan las normas relativas a la divulgación de información, revisar el expediente de selección después que el oficial de selección haya escogido al candidato.

(d) Anuncios Continuos.

(1) Se podrán anunciar vacantes temporales y permanentes mediante anuncios que se mantendrán vigentes por un período preestablecido.

(2) El plazo comprendido por el anuncio será determinado por el oficial de selección, por ejemplo, por un período de 12 meses, 18 meses ó 24 meses. El anuncio establecerá las fechas de cierre para la aceptación de solicitudes las cuales serán por intervalos de por lo menos tres meses. En el caso de la primera fecha de cierre, habrá un mínimo de siete días entre la fecha del anuncio y la primera fecha de cierre.

(3) Los miembros solamente tienen que presentar una solicitud para ser considerados. Las solicitudes de los miembros recibidas en o antes de una fecha de cierre serán consideradas para las vacantes que ocurran subsecuentemente. Las solicitudes de los miembros que no califican les serán devueltas, y para ser considerados tendrán que presentar una nueva solicitud.

(4) Las solicitudes que se reciban después de una fecha de cierre serán consideradas cuando la lista de candidatos se actualice posterior a la siguiente fecha de cierre.

(5) A medida que surja la necesidad, los solicitantes serán evaluados siguiendo el plan de evaluación desarrollado para el puesto, y serán agrupados según su calificación. El oficial de selección deberá seleccionar de entre los que estén identificados como los mejores calificados.

SECCIÓN 18.08. FACTORES DE EVALUACIÓN. Los factores de evaluación tendrán relación con el trabajo, proporcionarán una medida útil de los requisitos necesarios para el puesto que debe llenarse, y establecerán distinciones significativas entre los candidatos que están bajo consideración. Estos factores no se ajustarán para que sean aplicables a un candidato específico o para excluir a ciertos candidatos.

(a) Antes de la evaluación de los candidatos para su selección por parte de una junta u oficial de evaluación, el oficial de selección considerará los siguientes factores de evaluación, de los cuales escogerá los factores deseados, así como cualquier otro factor que considere pertinente a la vacante, de acuerdo con la Sección 18.09 de este Artículo:

(1) El conocimiento, las destrezas, las habilidades y las competencias de la ocupación, profesión u oficio (pertinente a la vacante);

(2) La calidad del desempeño reciente y anterior en el trabajo (por ejemplo, productividad, calidad del trabajo, habilidad demostrada, evaluación de desempeño, premios);

(3) Desempeño durante cualquier asignación de relevo pertinente al puesto para el cual solicitó;

(4) La educación y el adiestramiento (incluso cursos de capacitación que el miembro haya tomado por cuenta propia) que no se hayan acreditado para llenar los requisitos mínimos de idoneidad (a los que estén directamente relacionados con la vacante debe dársele mayor importancia, según su valor relativo);

(5) La experiencia relativa al puesto solicitado;

(6) Las características de personalidad (por ejemplo, la habilidad para llevarse bien con los demás, iniciativas, empuje, cooperación);

(7) Las habilidades especiales (por ejemplo, la habilidad para analizar, enseñar, planificar, hablar en público, informar y redactar. Las habilidades directamente relacionadas que claramente sirvan para que el desempeño del trabajo sea mejor deberán proporcionar ventaja a los solicitantes que las posean.);

(8) La conducta en el trabajo (inclusive la puntualidad y asistencia);

(9) El potencial de avance en el campo de la vacante que se llena;

(10) El historial de seguridad.

(b) Además, para llenar los puestos de supervisión, el oficial de selección considerará el uso de los siguientes factores:

(1) Para puestos que requieran supervisión de trabajo manual, un conocimiento comprobado y adquirido en el trabajo, con los principios de seguridad; y la capacidad de aplicarlos para la prevención de accidentes;

(2) La habilidad para planear y hacer que el trabajo se lleve a cabo (aquí debe considerarse la eficacia anterior del candidato al relevar en puestos de supervisión);

(3) La habilidad para ganarse el respeto y la cooperación de los miembros de la unidad negociadora.

(c) La antigüedad en el puesto actualmente ocupado será considerada cuando todos los otros factores se consideren iguales.

SECCIÓN 18.09. PLANES DE EVALUACIÓN.

(a) Antes de la evaluación de los solicitantes para las vacantes, los oficiales de selección o las personas designadas desarrollarán planes individuales de evaluación para puestos (o grupos de puestos cubiertos por una sola descripción de puesto) dentro de las unidades que estén bajo su supervisión inmediata.

(b) Después de revisar las descripciones de puesto, los oficiales de selección determinarán cuales factores de evaluación se usarán para listar en orden a los solicitantes para cada puesto; le asignarán el peso relativo a cada factor escogido; y determinarán el criterio utilizado para clasificar (la gama de calidad y el criterio para cada gama de calidad) que deberá usarse al evaluar a los candidatos en cada factor utilizado. Cuando se vaya a utilizar un plan de evaluación por primera vez, conforme a los procedimientos especificados en este Artículo, este le será suministrado al RE por lo menos tres días antes de que el mismo sea utilizado por el oficial o junta de evaluación.

(c) El establecimiento de planes individuales de evaluación no deberá interpretarse como que restringe el derecho de los supervisores de asignarle trabajo a los miembros y de añadirle deberes a las descripciones de puestos si estos deciden hacer que los miembros desempeñen los deberes repetida o periódicamente.

(d) Cuando se preparen nuevas descripciones de puesto, o cuando el oficial de selección lo considere conveniente, él o su designado prepararán nuevos planes de evaluación o modificarán los existentes, y notificarán al RE según el párrafo (b) de esta sección.

SECCIÓN 18.10. EVALUACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE CANDIDATOS. Le corresponderá a la junta de evaluación o al oficial de evaluación, según aplique, evaluar a los candidatos utilizando el plan de evaluación del puesto, considerando información de los expedientes oficiales de personal, evaluaciones de supervisores inmediatos, entrevistas personales, u otras fuentes apropiadas de información y de agrupar a los candidatos en grupos de calificados y mejores calificados donde exista una separación claramente identificable. La categoría de los mejores calificados deberá estar formada de por lo menos tres candidatos a menos que esto no sea posible.

SECCIÓN 18.11. DECISIÓN SOBRE LA SELECCIÓN. En cualquier momento durante el proceso de selección, el oficial de selección podrá escoger a cualquier candidato entre aquellos identificados como los mejores calificados, podrá seleccionar a un solicitante de cualquier otra fuente o podrá decidir no llenar la vacante.

El oficial de selección cuenta con 30 días para completar el proceso de evaluación y selección. La Sección de Reclutamiento, Clasificación y Documentación Laboral podrá extender el período de evaluación y selección por situaciones especiales. Bajo ninguna circunstancia se realizarán selecciones antes de la fecha de cierre del anuncio.

SECCIÓN 18.12. NOTIFICACIÓN A LOS SOLICITANTES Y PUBLICACIÓN DE LOS SELECCIONADOS.

(a) Los trabajadores de la ACP seleccionados competitivamente para llenar un puesto de la unidad negociadora se colocarán en dicho puesto al inicio de un período de pago en un plazo de treinta (30) días calendario a partir de su notificación de selección, excepto según lo autorice el Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos. La selección será efectiva una vez se cumplan todas las medidas discrecionales en el proceso de selección; por ejemplo, cuando el individuo acepte el puesto ofrecido, se le haya emitido confirmación por escrito de su selección sin condiciones, cumpla con todos los otros requisitos del puesto, tal como la prueba por droga, y se le haya instruido reportarse a trabajar en una fecha específica.

(b) La información sobre las medidas de selección de individuos será suministrada por el oficial de selección o su designado a los candidatos idóneos que lo soliciten, de la siguiente manera:

(1) Si el miembro estaba en el grupo "mejor calificado";

(2) El nombre del candidato seleccionado;

(3) En qué áreas, de haberlas, el miembro debe mejorar para incrementar sus posibilidades de selección futura a dicha puesto.

(c) El oficial de selección o su designado también, cuando se le solicite, notificará al RE de los resultados de la selección.

(d) Los candidatos idóneos serán, en cada caso, notificados de su selección o no selección.

SECCIÓN 18.13. REGISTROS DE SELECCIÓN. El registro de selección deberá contener una copia de la descripción del puesto; un registro de los miembros calificados con sus respectivas evaluaciones y el nombre de la persona seleccionada por el oficial de selección. El oficial de selección retendrá los registros de selección por un período de un año después de la fecha de evaluación de los candidatos. Solo entonces se podrán destruir, siempre y cuando se haya vencido el plazo para presentar cualquier queja o apelación o cuando se haya concluido cualquier procedimiento activo relacionado con la selección para la vacante respectiva.

SECCIÓN 18.14. ASIGNACIÓN TEMPORAL A DEBERES DE MAYOR NIVEL.

(a) Asignaciones Temporales. La ACP puede, a su discreción, asignar temporalmente a un miembro a desempeñar otras funciones al mismo nivel, a un nivel superior o a uno inferior al de su puesto. Durante la asignación temporal, el miembro continúa con el grado y salario de su puesto regular.

(b) Acreditación de Asignaciones Temporales para Propósitos de Calificación. La experiencia de los miembros en asignaciones temporales se acredita con base en sus propios méritos o como una extensión del trabajo que realizaba el miembro justamente antes de la asignación temporal, lo que sea de mayor beneficio para el miembro.

(c) Requisitos de Calificación. Para una asignación temporal, el miembro debe cumplir con los requisitos mínimos de educación, idoneidad o certificación requerida por Ley o requisitos especiales como, por ejemplo, saber nadar o poseer una licencia de conducir, poseer licencia marítima, necesarios para evitar poner en riesgo su seguridad o la de otros. Sin embargo, no es necesario que el miembro cumpla con todos los requisitos de los estándares de calificación.

(d) Utilización de las Asignaciones Temporales. Las asignaciones temporales se utilizan para suplir necesidades por un tiempo limitado, como, por ejemplo:

(1) Para atender una carga adicional de trabajo inesperada o por proyectos o estudios especiales;

(2) Por motivos de capacitación;

(3) Para cubrir vacaciones;

(4) Cuando se desea asignar a un miembro a un puesto de mayor grado y este no reúne los requerimientos para un ascenso temporal o permanente.

(e) Asignaciones Temporales que no Exceden 120 Días. Los miembros pueden ser asignados temporalmente a funciones de un nivel superior hasta un máximo de 120 días en un año sin tener que ser seleccionados competitivamente.

(f) Asignaciones Temporales que Exceden 120 Días. Los miembros pueden ser asignados temporalmente a funciones de un nivel superior por más de 120 días en un año siempre que se sigan los procedimientos competitivos contenidos en este artículo y en el Manual de Personal.

(g) Documentación de las Asignaciones Temporales. Las asignaciones temporales se documentan en el expediente oficial de

personal con el formulario correspondiente, a excepción de las asignaciones a puestos con el mismo grado, serie y funciones básicas que las del puesto regular del miembro.

(h) Ascensos Temporales. La ACP podrá, a su discreción, ascender temporalmente a un miembro durante al menos 30 días cuando se requiera que desempeñe la gama completa de las funciones de un puesto de un grado superior, siempre y cuando el miembro califique para el mismo. Los miembros podrán ser ascendidos temporalmente hasta un máximo de 120 días en un año sin tener que ser seleccionados competitivamente.

(i) Vacaciones durante los Ascensos Temporales.

(1) A los miembros que estén en ascensos temporales durante más de 120 días calendarios consecutivos, que soliciten y se les aprueben vacaciones o licencia durante tal ascenso, y que continuarán desempeñándose en el ascenso temporal al regresar de las vacaciones, se les pagará el salario del puesto al que fueron ascendidos temporalmente.

(2) A los miembros que estén en ascensos temporales durante 120 días calendarios o menos que soliciten y les sean concedidas vacaciones o licencia por más de dos semanas consecutivas durante tales ascensos, se les devolverá a sus grados regulares por el tiempo que duren tales vacaciones o licencia. De existir la necesidad, podrán ser re-ascendidos por el tiempo restante del ascenso temporal sin necesidad de ser seleccionados competitivamente.

(j) Terminación del Ascenso Temporal. Al terminar un ascenso temporal, el miembro será devuelto a su puesto regular. Cuando el miembro cesa de laborar para la ACP, mientras está sirviendo en un ascenso temporal, se le devuelve a su grado y escalón permanente antes de la fecha vigente de la terminación del empleo para efectos de pago.

(k) Ascenso Temporal Convertido a Permanente. Un ascenso temporal podrá ser convertido a permanente siempre y cuando dicha posibilidad haya sido publicada en el anuncio y la selección haya sido competitiva.

SECCIÓN 18.15. ADIESTRAMIENTO EN PROCEDIMIENTOS DE ASCENSO POR MÉRITO. La ACP se esforzará por suministrar capacitación en procedimientos de ascenso por mérito a un número razonable de miembros designados por el RE. Tal adiestramiento se ofrecerá según las condiciones especificadas en el Artículo 14, "Adiestramiento y Desarrollo".

SECCION 18.16. BASE DE DATOS DE PUESTOS, CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES (PERFILES). Las partes acuerdan implementar de manera permanente la Base de Datos de Puestos, Conocimientos y Habilidades (PERFILES).

19. ARTÍCULO 19. VACACIONES, LICENCIAS Y JORNADAS DE TRABAJO.

Este consta de cinco (5) secciones en la convención colectiva vigente: cuatro (4) secciones en la contrapropuesta #2 de la ACP; y dieciocho (18) secciones en la contrapropuesta #2 de la UCOC.

La UCOC propuso la siguiente redacción para este convenio colectivo:

"ARTÍCULO 19
VACACIONES, LICENCIAS Y JORNADAS DE TRABAJO

SECCIÓN 19.01 FUNDAMENTO REGULADOR.

Las vacaciones para los miembros de esta Unidad Negociadora se administrarán de acuerdo con el Reglamento de Administración de Personal y lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

SECCION 19.02 DEFINICIONES

Para los efectos de este artículo, las palabras y términos que a continuación se expresan tienen el siguiente significado:

(a) Año calendario de vacaciones. El período comprendido entre el primer día del primer período de pago completo en un año calendario y el día inmediatamente anterior al primer día del primer período de pago completo del año calendario siguiente.

(b) Ausencia sin permiso. Tardanza o ausencia del trabajo que no fue autorizada o cuya solicitud fue desaprobada. Las ausencias sin permiso no se remuneran y se registran en décimas de horas.

(c) Beneficiario: Miembro de la Unidad negociadora a quien se le ha aprobado recibir horas de vacaciones de uno o varios donantes.

(d) Certificado médico. Se reconocerán los certificados médicos que cumplan con los requisitos establecidos en el Decreto Ejecutivo No.210 del 26 de julio de 2001, del cual se desprende que el certificado debe estar impreso con enumeración continua y sucesiva, contener un número de registro del médico u odontólogo, otorgado por la Dirección General de Salud Pública, y el nombre completo, dirección y teléfono de la institución pública o privada en la cual se expide el certificado. Todo certificado debe contener el nombre y la firma de un médico u odontólogo idóneo e indicar de forma claramente legible la fecha y hora en que se inicia y termina la incapacidad, de haber alguna.

(e) Días. Salvo que se especifique lo contrario, son días calendarios.

(f) Días libres opcionales. Aquellos establecidos con base en los días libres por fiesta o duelo nacional para la ACP, que puede aprobar el supervisor o gerente a solicitud del miembro, cuando ello no afecte las operaciones de la unidad.

(g) Días libres por fiesta o duelo nacional. Días de descanso obligatorio que se señalan en las leyes y decretos de gabinete que se dicten.

(h) Donante. Miembro de la Unidad negociadora a quien se solicita donar horas de vacaciones a otro Miembro de la Unidad negociadora, quien cumple con los requisitos de beneficiario, de conformidad con lo que establece el Programa de Donación de Horas de Vacaciones.

(i) Enfermedad común. Enfermedad o lesión no relacionada con el trabajo.

(j) Licencia con sueldo. Condición temporal de ausencia con pago concedido a solicitud del miembro de la Unidad Negociadora, sin cargo a vacaciones.

(k) Licencia sin sueldo. Condición temporal de ausencia sin pago concedido a solicitud del miembro de la Unidad Negociadora. La licencia sin sueldo puede concedérsele al miembro de la Unidad Negociadora solamente durante las horas que son parte de su semana básica laboral.

(l) Familiar. Persona relacionada dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad. También se incluyen a aquellas personas cuya asociación cercana es de tal naturaleza que equivale al estatus descrito anteriormente.

(m) Período de pago. Período de dos semanas administrativas consecutivas (14 días) que regularmente se inicia domingo y termina sábado, en que el miembro de la Unidad Negociadora es remunerado con salario básico más cualquier remuneración adicional a la que tenga derecho según lo pactado en este convenio colectivo. Un año calendario de vacaciones consiste de 26 períodos de pago y cada 11 años de 27 períodos de pago.

(n) Permiso administrativo. Ausencias con autorización administrativa sin pérdida de pago ni cargo a vacaciones. Los permisos administrativos cubren situaciones de corta duración, normalmente no más de 8 horas.

(o) Razones médicas o emergencias familiares. Enfermedades, accidentes u otros padecimientos físicos del miembro de la unidad negociadora, o bien sucesos, acontecimientos o adversidades de índole familiar.

(p) Tiempo libre remunerado. Tiempo concedido por el Administrador, sin cargo a vacaciones y que no afecta el servicio ininterrumpido, eficiente y seguro del Canal.

(q) Vacaciones acumuladas. Vacaciones no utilizadas que quedan acreditadas a cuenta del empleado miembro.

(r) Vacaciones devengadas. Horas de vacaciones que gana un miembro en cada período de pago durante el año calendario de vacaciones.

SECCIÓN 19.03 HORAS DE VACACIONES

a. Los miembros de la unidad negociadora obtendrán once (11) horas de vacaciones por cada período de pago de ochenta (80) horas de trabajo, con excepción del período de pago veintiséis (26), que se devengará nueve (9) horas.

b. Los miembros de la unidad negociadora generarán vacaciones en función de un multiplicador de 0.1375 horas de vacaciones por cada hora trabajada.

c. El miembro podrá tener acumulado un máximo de setecientas sesenta (760] horas de vacaciones al finalizar el año calendario. Al momento de la jubilación o retiro voluntario, los miembros de la unidad negociadora podrán acumular un total de mil cuarenta y cuatro (1044) horas. Estas serán acumulables a partir del primer día del último año laborable del miembro.

d. El miembro de la unidad negociadora cobrará en un cheque adicional, todas las horas de vacaciones que excedan setecientas sesenta (760) horas al finalizar el año calendario en el primer período de pago del siguiente año.

e. El miembro programará las vacaciones anuales mediante el procedimiento establecido en la SECCIÓN 19.04 de este artículo.

f. Los miembros de la unidad negociadora gozarán sin interrupción de su período de vacaciones anual. Estas solo podrán fraccionarse, previo acuerdo con el miembro.

g. El Administrador autorizará el pago de las horas de vacaciones que excedan este límite, a los miembros de la unidad negociadora cuando se cumpla con alguno de los criterios establecidos en el Artículo 149 del Reglamento de Administración de Personal, o se trate de un error administrativo.

h. La solicitud y la aprobación del pago de horas de vacaciones que excedan el límite establecido se hará de conformidad con lo establecido en el Capítulo 730, Subcapítulo 5, numeral (2)(c) del Manual de Personal.

i. El excedente de horas de vacaciones se pagará utilizando como base el salario por hora del miembro, sin remuneraciones adicionales. Este pago se hará en un solo monto antes del cuarto período de pago del nuevo año calendario de vacaciones.

SECCIÓN 19.04 PROCEDIMIENTO DE PROGRAMACIÓN DE VACACIONES

a. A más tardar el 15 de agosto de cada año, la ACP distribuirá a los miembros los formularios para que estos soliciten sus preferencias de períodos de vacaciones para el siguiente año calendario de enero a diciembre.

b. Los miembros completarán dichos formularios y los devolverán a sus supervisores, a más tardar el 15 de septiembre de cada año. Si el miembro no completa o no devuelve dicho formulario para el 15 de septiembre, el supervisor propondrá períodos de vacaciones tentativos, los cuales serán discutidos y acordados con el miembro.

c. Los miembros de la unidad negociadora podrán solicitar días de vacaciones dentro de cualquier semana, sin restricción en cuanto al número de días; es decir, se podrán tomar desde un día hasta siete días dentro de cada semana. Queda entendido que las vacaciones no tendrán que ser obligatoriamente de domingo a sábado solamente.

d. La ACP garantizará los recursos humanos que reemplazan en su posición al miembro de la unidad negociadora con el fin de que éstos [sic] hagan uso del derecho a descanso remunerado anual programado.

e. Para evitar interrupción de la operación de los servicios o de un proyecto, los siguientes criterios se utilizarán para la asignación de vacaciones de los miembros cuando ambos solicitan la misma fecha:

1. Si es una fecha durante la cual hay días libres por fiestas nacionales como Carnaval, Navidad, fin de año, Semana Santa, vacaciones escolares, y otras, se le asigna al miembro que no ha recibido vacaciones durante esas mismas fechas el año anterior y así sucesivamente, y adicional se le otorgará al miembro con más tiempo de no haberlas conseguido.
2. Si un grupo de miembros solicita la misma fecha y no han recibido vacaciones en la fecha en particular o tienen el mismo tiempo de haberlas recibido, se le debe otorgar primero al empleado que solicitó sus vacaciones con mayor antelación. El calendario de vacaciones de todos los miembros estará listo el 1 de diciembre de cada año y será distribuido el 7 de diciembre de cada año.

f. La cantidad de horas de vacaciones programadas solicitadas por los miembros no serán negadas mientras no exista una situación de fuerza mayor que aumente la carga de trabajo. Se entiende como fuerza mayor aquellas situaciones que ameriten cambios drásticos en la operación que riñen con lo proyectado por la ACP.

g. Cuando la ACP tenga la necesidad de reprogramar vacaciones ya programadas de un miembro deberá hacerse efectivo un resarcimiento económico equivalente a 80 horas de salario básico.

h. Cuando dos miembros de la misma familia trabajen para la ACP, el empleador procurará, en lo posible, a petición de parte y señalada la época, el goce conjunto de sus vacaciones en un mismo período.

i. Las vacaciones anuales programadas y aprobadas no podrán ser canceladas por el empleador. Sin embargo, en casos de emergencia que afecten la operación y cuando se requiera cancelar dichas vacaciones, se le compensará al miembro de la unidad negociadora afectado al 100% de todos los gastos familiares y personales en que haya podido incurrir (boletos de avión, reservaciones de hotel, paquetes vacacionales, y otros) para el disfrute de sus vacaciones. Para recibir la compensación aquí pactada el miembro de la unidad negociadora deberá demostrar el gasto mediante la presentación de comprobantes de pago. Esta compensación se hará efectiva en adición a la descrita en el literal "f" de esta sección.

SECCIÓN 19.05 NOTIFICACIÓN DE AUSENCIAS.

a. En los casos de circunstancias imprevistas, el miembro debe:

1. Notificar al principio de su jornada regular de trabajo, al menos una (1) hora antes del inicio de su turno, a menos que el supervisor haga una excepción de acuerdo a las circunstancias de cada caso.
2. En circunstancias en las cuales no se pueda llamar con anterioridad o al inicio del turno o de la jornada de trabajo, llamar personalmente a su supervisor o a la persona designada, para notificar su ausencia, lo más pronto posible. Cuando no pueda llamar personalmente, alguna otra persona responsable deberá llamar en su nombre, lo más pronto posible.

3. En los casos de fuerza mayor, cuando el miembro no está en condiciones de notificar su ausencia se autorizará el uso de horas de vacaciones.
4. Se aprobarán las vacaciones solicitadas para atender asuntos de defunción en caso de un familiar.

b. Vacaciones no programadas

1. La ACP otorgará prioridad a la autorización de la solicitud de vacaciones no programadas, para las razones que se listan a continuación:

   i Para cuidar hijos recién nacidos.
   ii Para cuidar familiares, hijos o personas bajo su cuidado que estén enfermos.
   iii Por matrimonio.
   iv Para presentar exámenes universitarios.
   v Permiso prenatal para el miembro que tenga a su pareja próxima a dar a luz.
   vi Por graves calamidades domésticas.
   vii Pérdidas familiares.
   viii Diligencias legales.
   ix Por motivos personales que no se han podido anticipar.

2. El miembro de la unidad negociadora debe llenar el formulario ACP 265 para formalizar la Solicitud de Vacaciones y Tiempo Compensatorio. Sin embargo, podrá también notificar al representante de la ACP de manera verbal o telefónica.

3. El representante de la ACP tendrá hasta ocho (8) horas laborables, una vez solicitada la vacación no programada, para responderla.

SECCIÓN 19.06 USO DE HORAS DE VACACIONES.

(a) Las vacaciones se registran únicamente en decimas [sic] de horas. El supervisor podrá autorizar ausencias sin cargo a vacaciones de menos de una (1) hora.

(b) Las ausencias con uso de horas de vacaciones se cargarán solamente cuando ocurran durante horas que caigan dentro de la jornada básica de trabajo.

(c) La cantidad de horas de vacaciones que se puede conceder a una solicitud estará determinada por el número de horas de vacaciones que tenga el miembro al momento de hacer uso de las mismas. No obstante, la cantidad máxima de horas de vacaciones que se puede conceder en un momento dado son setecientas sesenta (760). El Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos podrá autorizar una excepción a dicha limitación en caso de una enfermedad grave o discapacidad del miembro.

(d) Cuando a un miembro se le apruebe un día libre opcional, el mismo se deducirá de sus horas de vacaciones acumuladas.

(e) Cuando el miembro se tenga que ausentar por motivos de enfermedad común u otra emergencia, dicha ausencia se restará de las horas de vacaciones del miembro, a menos que el miembro

se acoja al subsidio de la Caja de Seguro Social (CSS) o a licencia sin sueldo.

(f) El miembro incapacitado por enfermedad común podrá escoger entre las siguientes alternativas:

1. Acogerse a vacaciones por todo el período de la incapacidad;
2. Solicitar vacaciones anticipadas;
3. Una combinación de las dos anteriores; o
4. Acogerse al subsidio de la CSS de conformidad con el numeral de este subcapítulo.

(g) En caso de que el miembro no esté en condición física para escoger una de las alternativas arriba descritas, lo hará la persona indicada como punto de contacto en caso de emergencia en el formulario 195, Registro de Datos Personales.

(h) No se cargarán a vacaciones las ausencias que ocurran durante los días de fiesta o duelo nacional.

(i) En caso de un incidente serio de violencia o amenaza en áreas bajo la jurisdicción de la ACP, el miembro puede ser separado provisionalmente con pago y sin cargo a vacaciones mientras dure la investigación.

(j) El miembro que no está en condición de desempeñar su trabajo de manera segura y eficiente puede ser separado provisionalmente con permiso administrativo.

(k) Cuando la condición del miembro representa un peligro para él mismo o para otros o puede causar daños a la propiedad, puede ser separado provisionalmente con permiso administrativo.

SECCIÓN 19.07 SUBSIDIO DE ENFERMEDAD.

(a) Para reclamar el subsidio de enfermedad de la CSS el miembro, o su designado, deberá firmar el formulario correspondiente para la selección entre vacaciones o compensación del seguro social por enfermedad común, en cada período de incapacidad por enfermedad común, ya sea inicial o continuación.

(b) Por cada enfermedad común diferente, antes de acogerse al subsidio por enfermedad de la CSS, la ACP le otorgará al miembro tres (3) días de permiso administrativo de ocho (8) horas por cada día.

SECCIÓN 19.08 PROGRAMA DE DONACIÓN DE HORAS DE VACACIONES

Para ingresar en el programa como beneficiario, el miembro 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 miembro no está en capacidad de hacer esta solicitud, un familiar o supervisor puede presentar la solicitud por el miembro.

El Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos o su designado evaluará la solicitud, y determinará si la misma tiene o no méritos para ser aprobada.

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 miembro ha sido inscrito en el Programa de Donación de Horas de Vacaciones a efectos de que los interesados puedan donarle horas de vacaciones.

Si la solicitud fue desaprobada, se enviará una notificación al miembro 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.

a. Elegibilidad para Donar Horas de Vacaciones.

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

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

(3) No podrá donar horas de vacaciones el miembro que tenga un balance inferior a ochenta (80) horas en el período de pago en el cual someta su solicitud.

b. Criterios.

(1) Se podrán donar horas de vacaciones a un miembro indistintamente del grado o salario del beneficiario o donante.

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

(3) El beneficiario en uso de horas de vacaciones donadas continuará adquiriendo vacaciones en la proporción establecida en este convenio colectivo.

(4) 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.

(5) Una vez terminada la causa por la cual se le aprobó al miembro 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.

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

a. Donar a otro miembro, empleado o funcionario las horas recibidas; ni

b. Utilizarlas después que termina las razones médicas o emergencia familiar que originó la donación.

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

SECCIÓN 19.09 LICENCIAS Y PERMISOS

(1) Licencias sin Sueldo. Las solicitudes de licencias sin sueldo deberán ser aprobadas por el Gerente de Sección correspondiente. La solicitud de licencia sin sueldo deberá indicar una descripción general de la actividad a desempeñarse durante el período de licencia solicitado. Se exceptúa de lo anterior las licencias sin sueldo para los períodos de cobertura de subsidios de la CSS (maternidad, riesgos profesionales y enfermedad común) las cuales se notifican a la Unidad de Salud, Bienestar y Seguridad Ocupacional por conducto del gerente ejecutivo del empleado.

(a) El Gerente de Sección correspondiente concederá la licencia sin sueldo cuando se valide que existe un beneficio profesional o personal para el solicitante.

Dicha solicitud de licencia sin sueldo se concederá en un plazo no mayor de treinta (30) días calendario, contados a partir desde el momento en que el miembro u otra persona designada por él presente la solicitud de licencia sin sueldo.

(b) Para la aprobación de licencias sin sueldo por períodos que exceden los treinta (30) días, debe haber una expectativa razonable de que el miembro regresará al terminar el período aprobado. Además, deberá existir la expectativa que por lo menos uno de los siguientes beneficios se va a recibir:

1. Mejorar la capacidad del miembro para ejercer las funciones del cargo:

2. Protección o mejoramiento de la salud del miembro;

3. Retención de un miembro que le conviene a la ACP:

4. Fomentar un programa de interés para el Estado; o

5. Apoyar al Estado en su gestión gubernamental.

(c) Se podrá aprobar licencia sin sueldo a aquellos miembros que acepten un cargo público remunerado, siempre que se cumpla con cualquiera de los criterios 3, 4 o 5 del numeral (1) (b) de esta sección.

(d) Las licencias sin sueldo se aprobarán para que uno o más miembros sirvan como oficial, representante o empleado en actividades de proselitismo, elección de directiva, cobro de cuotas u otros asuntos internos del sindicato, de acuerdo con la Ley Orgánica, los reglamentos y las convenciones colectivas. Las solicitudes de licencia sin sueldo para estos efectos deben estar acompañadas por una certificación de un directivo del sindicato en Cuestión.

(e) Las licencias sin sueldo tienen el siguiente efecto:

1. Tiempo de Servicio.

i. Las licencias sin sueldo por riesgos profesionales o maternidad no afectan el tiempo de servicio del miembro.
ii. Cuando se trate de licencias sin sueldo por enfermedad común por un período menor o igual a 6 meses, no se afecta el tiempo de servicio del miembro. Por un tiempo continuo mayor, se le acreditará al miembro hasta 6 meses de servicio.
iii. En los casos de licencias sin sueldo por estudio u otros asuntos, se le extenderá al miembro el tiempo de servicio por igual cantidad de tiempo que dure la licencia sin sueldo.

2. Avance de Escalón. No afectan el tiempo requerido para avanzar de escalón:

i. Las licencias sin sueldo por riesgos profesionales y por maternidad;
ii. Las licencias sin sueldo por enfermedad común que sumen hasta 30 días durante el período de espera de un escalón a otro;
iii. Las licencias sin sueldo por estudios u otros asuntos.

Las licencias sin sueldo que se excedan del límite señalado en la subsección II, extenderán el período de espera del avance de escalón por igual cantidad del tiempo que se excedan.

3. Período de Prueba. Al miembro que durante su período de prueba se acoge a licencia sin sueldo, se le extenderá su período de prueba por igual cantidad de tiempo que dure la licencia.

4. Estatus de Carrera. Los primeros 30 días calendarios de una licencia sin sueldo serán acreditados como si el miembro los hubiese laborado. Cualquier tiempo de licencia sin sueldo que exceda a los 30 días, extenderá por igual período el tiempo requerido para adquirir el estatus de carrera. Cuando se trate de miembros cubiertos por riesgos profesionales todo el período de la licencia será acreditado como si el miembro hubiese laborado.

5. Programas de Capacitación y Desarrollo. Cuando un miembro se encuentre en un programa de capacitación o desarrollo, tales como el de desarrollo profesional, movilidad ascendente y puestos en desarrollo, y se suscite una interrupción en el servicio por una licencia sin sueldo, el período requerido para la culminación del programa se extenderá por igual cantidad de tiempo que dure la interrupción.

(2) Licencias con Sueldo.

(a) Por Estudios. Se podrán aprobar licencias con sueldo, parcial o total, por asuntos de estudios, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

1. El miembro debe presentar, por los canales correspondientes, su solicitud escrita al gerente ejecutivo correspondiente, y notificar a la Sección de Desarrollo Organizacional. En aquellos casos en que la licencia solicitada sea por más de doce (12) meses, dicha solicitud se remitirá, a través del Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos, a la Sección de Desarrollo Organizacional para su evaluación.

2. El gerente ejecutivo correspondiente tomará en cuenta toda la información pertinente, incluyendo el beneficio que dicho adiestramiento le traiga a la ACP.

3. El miembro que se le conceda una licencia con sueldo parcial o total por estudios por un período mayor de doce meses deberá firmar un convenio de adiestramiento, para garantizar la continuidad de su servicio en la ACP.

(b) Para servir como miembro de Corporaciones Electorales. Al miembro escogido como miembro de una corporación electoral (Junta Nacional de Escrutinio, Juntas de Escrutinio de Circuitos Electorales, Juntas Distritoriales de Escrutinio, Juntas Comunales de Escrutinio, Mesas de Votación y Junta de Elecciones de UCOC) se le concederá licencia con sueldo por el tiempo que ejerza sus funciones. Los miembros escogidos como miembros de las juntas de escrutinio tendrán derecho, además, a tres días libres remunerados, sin cargo a vacaciones, y los miembros de las mesas de votación a dos días libres remunerados, sin cargo a vacaciones, seguidamente del día de las elecciones o del día en que hubiesen concluido con sus funciones. La solicitud de esta licencia debe ser presentada por los canales correspondientes al gerente ejecutivo correspondiente, y la misma tiene que estar acompañada de un documento del Tribunal Electoral que certifique que el miembro ha sido escogido como miembro de una corporación electoral y/o un documento de la junta directiva del Sindicato que certifique que el miembro ha sido escogido como miembro de una junta de Elecciones.

(c) Para representar al país. Al miembro permanente se le concederá licencia con sueldo para representar al país en eventos culturales, deportivos o de otra índole, avalados por instituciones que regulan la materia en cuestión. El miembro debe haber sido designado por esa institución para representar al país por su destreza, habilidad o conocimientos que lo distingan como un experto o especialista en la materia, lo cual dificulta su reemplazo de ser denegada la licencia. El miembro deberá enviar su solicitud, a través de los canales correspondientes, al gerente ejecutivo correspondiente, con un mínimo de 15 días antes de la fecha del evento. Dicha solicitud deberá incluir la documentación oficial de la máxima institución que regula la materia en cuestión, que certifica que ha sido seleccionado para representar al país.

(d) Para representar a la institución. Se les podrá aprobar licencia con sueldo a los miembros que se les autorice a participar en campeonatos deportivos nacionales gubernamentales como parte de un equipo de la ACP, durante la participación en la serie regular, la semifinal y la final de dichos campeonatos. Solamente se podrá otorgar licencia con sueldo para este propósito a los miembros que de otra manera estarían trabajando durante los

días del campeonato. De ser necesaria una ausencia del miembro de más de 3 días de sus labores normales para un campeonato, el supervisor deberá procurar un cambio en el horario regular del miembro que refleje una programación más eficiente y menos costosa para la ACP.

(e) Apoyo interinstitucional. En aquellos casos en que una entidad gubernamental solicite a la ACP que se le brinde apoyo a través de la designación de un miembro para asesorar, trabajar en un proyecto especial o realizar funciones relacionadas con su trabajo en la ACP o en algún área de competencia de dicho miembro, se requerirá, para evaluar dicha solicitud, que el gerente ejecutivo para la cual trabaja el miembro apruebe la solicitud de licencia en base a los siguientes criterios:

1. Beneficio para la ACP;
2. Costo del apoyo solicitado;
3. La necesidad de nombrar un reemplazo;
4. Tiempo en que dicho apoyo es solicitado;
5. Efecto en las operaciones de la unidad.

(f) Para fungir en un puesto de elección popular (Presidente, Diputado, Alcalde, Representante o Concejal). Al miembro que ha sido elegido por votación popular a ocupar un puesto público de Presidente, Diputado, Alcalde, Representante o Concejal, se le concederá licencia con sueldo por el período en que dure esas funciones. El miembro deberá presentar al Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos, a través de los canales correspondientes, copia de la documentación del Tribunal Electoral que lo acredite como Presidente, Diputado, Alcalde, Representante o Concejal.

(3) Permisos Administrativos.

Permiso administrativo. Ausencias con autorización administrativa sin pérdida de pago ni cargo a vacaciones. Los permisos administrativos cubren situaciones de corta duración, normalmente no más de 8 horas.

(a) Los supervisores otorgarán los siguientes permisos administrativos:

1. Primeros auxilios. Se otorgará permiso administrativo al miembro que requiera recibir primeros auxilios y cualquier otra asistencia médica inicial, ya sea por enfermedad o lesiones sufridas en el desempeño de sus funciones, después de haberse reportado a trabajar.

2. Evaluaciones, tratamientos médicos y acondicionamiento físico.

   a. Se podrá autorizar hasta un máximo de ocho horas, para evaluaciones médicas requeridas por la ACP, tales como: evaluaciones médicas periódicas; exámenes físicos; y exámenes bajo programas de salud de la ACP. En aquellos casos en que la duración de los exámenes médicos exceda ocho horas, le corresponderá al gerente ejecutivo aprobar las horas adicionales de permiso administrativo.

b. El miembro será anotado en permiso administrativo durante las evaluaciones médicas como resultado de un accidente en el trabajo cuando el mismo aún se encuentra en tiempo programado para trabajar. Para los tratamientos, el miembro que está en tiempo programado para trabajar utilizará licencia con pago.

c. Cuando se trata de exámenes para determinar la condición física del miembro y la condición impide que éste [*sic*] desempeñe su trabajo, las evaluaciones iniciales en el Centro de Exámenes Físicos y en el Programa de Fortalecimiento para el Trabajo serán con permiso administrativo. El tiempo para asistir a sesiones de tratamiento será licencia con pago. Asimismo, las lecciones de natación requeridas para el acondicionamiento físico serán en permiso administrativo.

d. Los miembros interesados en participar en el Programa de Fortalecimiento para el Trabajo por razones no relacionadas con accidentes en el trabajo ni relacionados con exámenes para determinar la condición física podrán hacerlo con cargo a vacaciones, licencia sin pago, vacaciones anticipadas, permiso administrativo o en su propio tiempo.

e. El tiempo requerido para el tratamiento de un problema médico no relacionado con el trabajo que se descubra durante una evaluación médica se le concederá permiso administrativo.

3. Donación de sangre. Se autorizarán 4 horas de permiso administrativo a los miembros para donar sangre, y hasta 6 horas en caso de que el miembro tenga que viajar una distancia considerable. De requerirse utilizar más tiempo para la donación de sangre, el miembro deberá obtener la aprobación del Gerente de Sección. El supervisor podrá requerir una debida certificación.

4. Jurado, testigo o perito. Se otorgará permiso administrativo para servir como jurado, testigo o perito:

a. A favor de una entidad gubernamental en un proceso judicial. Antes de autorizar esta ausencia se debe determinar que:

i. La misma fue solicitada por una entidad gubernamental, y

ii. Que involucra un proceso judicial o administrativo.

b. Ante la Junta de Relaciones Laborales, ante un árbitro o ante un examinador, en una audiencia administrativa.

c. Ante cualquier otra institución o autoridad autónoma o semiautónoma del Estado.

d. Ante cualquier requerimiento de los Órganos del Estado (Legislativo, Ejecutivo o Judicial).

5. Comparecencia ante la Junta de Relaciones Laborales. Se otorgará permiso administrativo para comparecer ante la

Junta de Relaciones Laborales en los casos que ésta [sic] ventile, relacionados con denuncias en las cuales está involucrada la ACP.

6. Elecciones. Para votar en elecciones nacionales, hasta un máximo de 4 horas, ya sea a partir de la hora de inicio de la votación o antes de la hora de cierre, o a la hora que sea más conveniente para el miembro. De requerirse utilizar más tiempo se aprobará dicho tiempo luego de evaluar las circunstancias particulares de cada caso. Este permiso solo aplica a los miembros programados a trabajar ese día.

7. Tarjetas de identificación y licencias marítimas. Renovar la tarjeta de identificación de la ACP o licencias marítimas a su vencimiento.

8. Pasaportes y/o visas. Obtener pasaporte y/o visa para viajes oficiales o representación sindical;

9. Licencia de conducir. Hasta cuatro (4) horas sin cargo a vacaciones para que el miembro, Cuyo puesto requiere una licencia de conducir, pueda renovar |la misma.

10. Accidentes de Tránsito. Atender casos de accidentes de tránsito que ocurran en misión oficial e involucre un vehículo oficial de la ACP o vehículo particular autorizado. En las situaciones en que esté involucrado un vehículo oficial el miembro está obligado a asistir a la citación.

11. Entrevistas. Hasta un máximo de dos (2) horas, para asistir a entrevistas de puestos vacantes dentro de la ACP.

12. Extracción de leche materna en domicilio. Se otorgará permiso administrativo de una hora después del inicio de su jornada de trabajo y una hora antes de finalizar su jornada de trabajo a la miembra que requiera extraerse leche materna para asegurar el bienestar de su hijo(a).

13. Representación. Para representar a otro miembro de la ACP, en casos de acciones disciplinarias, medidas adversas, quejas y apelaciones, siempre que el miembro estuviese programado para trabajar.

(4) Situaciones de emergencia.

El gerente correspondiente o quien éste [sic] designe, concederá permiso administrativo para situaciones de emergencia que impiden a un grupo de empleados presentarse a sus puestos de trabajo según lo programado. Dichas situaciones deben ser, en alcance y efecto, más bien de orden general que personal y pueden ser causadas por acontecimientos tales como inundaciones, terremotos u otro desastre natural, o por interrupciones serias del transporte público o privado causadas por un disturbio civil. Las decisiones de excusar la tardanza del miembro sin cargo a sus vacaciones por situaciones de emergencia se tomarán después del hecho, según cada caso, ya que las determinaciones pueden variar, dependiendo de las circunstancias individuales. Se deberá procurar que las determinaciones sean aplicadas de manera uniforme cuando las circunstancias sean las mismas.

1. Los vicepresidentes ejecutivos, vicepresidentes, gerentes ejecutivos, gerentes o supervisores que éstos designen, pueden excusar las tardanzas por períodos cortos que no excedan 4 horas para cualquier situación de emergencia en particular. Las ausencias con excusa, sin cargo a vacaciones, se concederán a los miembros que se presenten tarde a sus puestos, solamente después de verificada la situación de emergencia; que hubo grupos de miembros afectados; y que el miembro hizo todo el esfuerzo de llegar con tiempo a su trabajo. Si el miembro no se presenta a su puesto durante el turno programado, no se le concederá permiso administrativo.

2. A solicitud del miembro, siempre y cuando no se altere el orden en el lugar de trabajo de manera excesiva, el supervisor puede programar el trabajo para permitirle a los miembros compensar con igual tiempo el período de ausencia. Bajo ninguna circunstancia dicho arreglo ha de resultar en el pago de horas extraordinarias.

(5) Permisos Administrativos para madres, padres, tutor o familiar de personas con discapacidad.

1. A los miembros que sean padres, madres o tutores de personas con discapacidad se les otorgará permisos administrativos hasta un máximo de 144 horas cada año calendario para que puedan acompañarlos a las citas médicas y tratamientos requeridos. La aprobación de los permisos administrativos no dará lugar al pago de remuneraciones adicionales y no constituye una asignación de trabajo.

Para los efectos de estos permisos, se entiende por discapacidad toda alteración funcional, permanente o temporal, total o parcial, física, sensorial o mental, que limita la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal en el ser humano y que sea diagnosticada y certificada por la Caja de Seguro Social, el Ministerio de Salud o un médico con especialidad en el área de la discapacidad diagnosticada.

2. Para ser elegible a estos permisos, el miembro deberá llenar una solicitud y presentarla al gerente ejecutivo, a través de los niveles de supervisión correspondientes. La solicitud firmada por el miembro constituye la autorización para que la ACP realice la verificación necesaria de la información pertinente al caso. Dicha solicitud deberá incluir los documentos listados a continuación que acrediten su condición de padre, madre o tutor de la persona con discapacidad, así como su condición de discapacidad:

a. Copia de la cédula de identidad personal del miembro.

b. Original del certificado de nacimiento de la persona con discapacidad, expedido por la Dirección General de Registro Civil.

c. En el caso de miembros que sean tutores de personas con discapacidad, copia debidamente autenticada de la resolución emitida por una autoridad judicial competente

que declare al miembro como tutor o detentador de la guarda, crianza y educación de la persona con discapacidad.

d. Documentación expedida por la Caja de Seguro Social, el Ministerio de Salud o por un médico con especialidad en el área de la discapacidad diagnosticada, que certifique la condición de discapacidad de la persona por la cual se solicita la aprobación de estos permisos administrativos. Esta certificación deberá cumplir con los mismos requisitos de forma de un certificado médico. Además, deberá indicar el tipo y grado de discapacidad, pronóstico de recuperación, así como la frecuencia, duración y tipo de tratamiento requerido por la persona con discapacidad. Cuando existe cambio en la terapia, el miembro deberá informar y traer la documentación que certifique dicho cambio.

3. Recibida la documentación a que refiere el párrafo anterior por el gerente ejecutivo, la misma será remitida a la Sección de Políticas, Programas y Auditoria de Recursos Humanos para la verificación de la elegibilidad de estos permisos.

4. Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos para ser elegible a estos permisos, la Sección de Políticas, Programas y Auditoría de Recursos Humanos, comunicará al gerente ejecutivo, tan pronto como sea posible, pero en un tiempo no mayor de 3 días hábiles, la elegibilidad del miembro para hacer uso de estos permisos. Se enviará copia de esta comunicación al miembro.

5. En caso que [sic] durante la verificación de elegibilidad el miembro haya utilizado horas de vacaciones o se haya acogido a licencia sin sueldo para poder acompañar a un hijo o pupilo a citas médicas o tratamientos, se le devolverán las horas de vacaciones o se le pagarán las horas que estuvo en licencia sin sueldo, siempre que presente, dentro de un término no mayor de tres semanas después de la fecha de la cita médica o tratamiento, la documentación requerida en los párrafos 2 y 8 de este procedimiento.

6. Salvo se trate de casos comprobados de emergencias médicas o reprogramaciones de citas por causa del médico o de la institución de salud correspondiente, el miembro deberá solicitar el permiso administrativo por lo menos con setenta y dos (72) horas de anticipación a la fecha en que ha sido programada la cita médica o tratamiento.

7. Como parte de este permiso administrativo, el miembro podrá solicitar tiempo razonable para trasladarse a las citas médicas y tratamientos.

8. A más tardar al inicio del siguiente turno después de finalizado el permiso administrativo, el miembro deberá presentar la constancia expedida por el médico o la institución de salud correspondiente, en la cual se certifique que ha acompañado a la persona con

discapacidad a una cita o tratamiento médico, en la fecha para la cual se aprobó el permiso, así como el total del tiempo utilizado en la cita o tratamiento.

9. En los casos en que el miembro requiera hacer uso de un número mayor de las 144 horas anuales, deberá formalizar su solicitud a través de los niveles de supervisión correspondientes, al Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos, presentando la documentación que compruebe que por orden médica la persona con discapacidad requiere sesiones adicionales de tratamiento o atención médica. El Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos aprobará estos permisos, caso por caso, luego de una evaluación de los méritos de la solicitud, por parte de la Junta Médica Examinadora de la Sección de Salud, Bienestar y Seguridad Ocupacional.

(6) Períodos de Descanso durante la Jornada de Trabajo. Los períodos de descanso y su duración serán autorizados por los supervisores.

(7) Tiempo Libre Remunerado. En situaciones excepcionales y en observancia de las circunstancias de cada caso, se podrán presentar al Administrador solicitudes de tiempo remunerado sin cargo a vacaciones. Las autorizaciones que dé el Administrador en estos casos, no se extenderán a aquellos miembros que durante el período de tiempo concedido tienen vacaciones o permiso administrativo aprobados.

SECCION 19.10 JORNADAS DE TRABAJO.

Las partes acuerdan que se adoptaran las siguientes definiciones:

a. **JORNADA BÁSICA DE TRABAJO:** Horario de trabajo de no más de ocho horas diarias y no más de cuarenta semanales programado con anticipación durante el cual un miembro debe trabajar de manera regular y por el cual se paga salario básico.

b. **JORNADA DE TRABAJO:** Las horas de un día y los días de una semana que regularmente un miembro está programado a trabajar en una semana administrativa de trabajo. La jornada de trabajo de un día abarca desde la hora de entrada hasta la hora de salida de un miembro. Esta jornada de trabajo inicia en la estación de reporte y concluye en la misma estación de reporte para todos los miembros de la unidad negociadora.

c. Turno: Jornada de trabajo de un máximo de ocho horas programada dentro de 24 horas de un día calendario, cuando la semana básica de trabajo está sujeta a rotación.

d. Semana administrativa de trabajo: JORNADA BÁSICA DE TRABAJO que comienza domingo a las 0000 horas y termina el día sábado a las 2400. Esta incluirá los días libres consecutivos que se programarán para todos los miembros de la unidad negociadora en las diferentes variantes de horarios semanales.

e. Semana básica de trabajo: En el caso de los miembros de tiempo completo, consiste en 40 horas distribuidas dentro de la semana administrativa de trabajo.

f. Días libres entre unidad jornadas: La ACP programará las guardias de los miembros de la unidad negociadora de forma tal que sus días no programados para trabajar sean consecutivos.

g. Días No Programados para Trabajar. Cuando el miembro de la unidad negociadora sea asignado a trabajar en alguno de sus días libres.

h. Salario básico. Monto fijado por el Administrador con base en la categoría y el grado de cada puesto, sin incluir remuneraciones adicionales.

i. Turno rotativo. Se define como turno rotativo al método de organización de las jornadas en un período de 24 horas, en las cuales los miembros se suceden en los mismos puestos de trabajo para realizar la misma labor, con el fin de mantener la continuidad de la operación.

j. Guardia permanente: Asignación de un miembro a un equipo flotante de la ACP de manera permanente dentro de una semana básica de trabajo siguiendo una secuencia de turnos rotativos, de forma tal que éste [sic] tenga la oportunidad de trabajar todos los turnos. Las guardias permanentes dentro de los diferentes equipos flotantes de la ACP se asignarán por antigüedad del miembro y solo podrán ser cedidas por el titular de forma voluntaria.

k. Rotación. Secuencia uniforme y repetitiva de turnos rotativos.

SECCION 19.11 GENERALIDADES DE LAS JORNADAS DE TRABAJO.

a. La jornada o turno de trabajo se programará como mínimo por veintiocho (28) días de modo que no causen variaciones indebidas en el número de horas destinadas a los miembros de la unidad negociadora para descanso y vida familiar.

b. Los turnos serán dados de una manera fija a cada miembro, de manera que éste [sic] rote de una forma estable y pueda programar su tiempo de ocio y descanso.

c. El tiempo de descanso mínimo entre turnos será de catorce (14) horas.

d. La ACP garantizará como mínimo las catorce (14) horas de descanso, y de ser necesario utilizará la figura de licencia administrativa no imputable al miembro.

e. Los miembros de la unidad negociadora que trabajen turnos rotativos y tengan que entregar su guardia o hacer relevo, contarán con un tiempo mínimo de veinte (20) minutos para realizar el cambio de guardia. De necesitar más tiempo por razones fuera de lo normal, éste [sic] podrá extenderse y justificar el tiempo adicional en la bitácora del remolcador o equipo flotante respectivo.

SECCIÓN 19.12 NOTIFICACIÓN DE LA JORNADA BÁSICA DE TRABAJO.

a. Las jornadas básicas de trabajo serán notificadas con un mínimo de dos semanas de anticipación.

b. Las jornadas básicas de trabajo serán notificadas mediante tableros de información o de anuncios en las estaciones de reporte y por lo menos dos semanas antes del mes correspondiente. Es decir, esta publicación deberá darse el domingo a las 0000 horas de la semana anterior al período de vigencia del horario de trabajo.

SECCIÓN 19.13 CAMBIOS DE LA JORNADA BÁSICA DE TRABAJO DESPUÉS DE NOTIFICADA E INICIADA.

Cuando se efectúen cambios en la jornada básica de trabajo o la jornada de trabajo después de haber sido notificadas e iniciadas, al miembro de la unidad negociadora afectado se compensará de acuerdo a lo establecido en este Convenio Colectivo.

Cuando a un miembro empleado se le altere o cambie de manera temporal u ocasional su jornada básica de trabajo programada, se le pagará la nueva programación mensual como horas extraordinarias. Se exceptúa de lo anterior los casos en que exista un cambio de turno voluntario entre los involucrados y con la aprobación del supervisor.

Un cambio de horario con menos de setenta y dos (72) horas a la entrada en vigencia de la programación mensual (domingo a las 0000 horas), se compensará con dos veces y medio (2.5) la rata del salario básico del miembro de la unidad negociadora afectado por el cambio durante todas las jornadas afectadas.

SECCIÓN 19.14 TURNOS ROTATIVOS.

a. La asignación de los miembros para trabajar en los distintos turnos rotativos debe hacerse de manera equitativa, en donde se de [sic] igualdad a todos los miembros empleados a que realicen trabajos similares en todas las esclusas del Canal de Panamá y los distintos turnos.

b. Cualquier turno que la ACP desee implementar distinto a los existen [sic] y descritos en este artículo tendrán que ser negociados con el RE, según lo dispuesto en el artículo once (11) de este convenio colectivo.

c. El turno ecológico anti-estrés se basa en una rotación por períodos cortos dentro de un mismo turno ya que este impacta menos en la salud del miembro, reduciendo las probabilidades de accidente lo cual beneficia en el recto cumplimiento de las metas de la ACP. Los miembros de la unidad negociadora no podrán trabajar más de cuatro (4) días consecutivos de ocho (8) horas en los diferentes turnos y tendrán tres días libres durante una semana administrativa de trabajo.

d. Las partes acuerdan la implementación de turnos ecológicos anti-estrés, tal como se define en el literal "c" de esta sección.

Los turnos ecológicos anti-estrés tienen la finalidad de reducir la fatiga, la exposición a jornadas excesivas de trabajo y aumentar el período de recuperación entre jornadas y el período de descanso.

e. Para los efectos de este Convenio Colectivo, los turnos rotativos actuales de tres guardias para los miembros de la unidad negociadora son los siguientes:

i. 0000-0800
ii. 0800-1600
iii. 1600-2400

f. Para los efectos de este Convenio Colectivo, los turnos rotativos de dos guardias para los miembros de la unidad negociadora son los siguientes:

i. 0700-1500
ii. 1500-2300
iii. 0500-1300
iv. 1300-2100

g. Para los efectos de este Convenio Colectivo, los turnos de relevo para los miembros de la unidad negociadora son los siguientes:

Primer turno relevo:

i. Domingo: Día libre
ii. Lunes: 1600-2400
iii. Martes 1200-2000
iv. Miércoles: 0800-1600
v. Jueves: 0000-0800
vi. Viernes: Día libre
vii. Sábado: Día libre

Segundo tuno relevo:

i. Domingo: Día libre
ii. Lunes: 1600-2400
iii. Martes: 1200-2000
iv. Miércoles: 0800-1600
v. Jueves: 0800-1600
vi. Viernes: Día libre
vii. Sábado: Día Libre

h. Comidas y descanso para comer. Para los propósitos del establecimiento de los distintos menús y la calidad de estos, las partes acuerdan la participación activa de tres representantes del SINDICATO (uno por cada área de trabajo), adicional a los representantes de la ACP, en el proceso de la elaboración de los términos de referencia y en la junta de evaluación para la escogencia del proveedor.

a. Fijación de los períodos para comer: El período para comer se fija normalmente a la mitad del turno de trabajo, a la misma hora cada día de la semana básica de trabajo. Los horarios establecidos para comer pueden cambiarse, con o sin previo aviso, procurando que la variación no sea mayor de dos horas.

b. Períodos variables para comer. Una excepción a la política general de períodos establecidos para comer es el uso de períodos variables para aquellos miembros cuyas necesidades del servicio lo requiere. En estos casos, el período para comer se programará para que no exista variación de más de dos horas antes o después

de la mitad del turno de trabajo o de las horas acostumbradas para comer.

c. Períodos para comer en estatus de pago. Los períodos para comer en estatus de pago son los adecuados para las operaciones en donde los turnos de servicio básicos son continuos e impiden que los miembros se alejen de su área designada para trabajar para tomar sus alimentos. Los períodos para comer no deberán exceder treinta (30) minutos.

d. Períodos para comer en estatus de no pago. Los períodos para comer fijados en estatus de no pago no podrán exceder una hora y media. Cualquier trabajo que se exija de un miembro de tiempo completo en exceso de su horario regular de ocho horas, se le deberá compensar con base a horas extraordinarias.

SECCIÓN 19.15 PAGO POR TRABAJO EN DÍA SÁBADO Y DOMINGO.

a. Pago por trabajo en sábado y domingo. A los miembros se les pagará por trabajo en sábado o domingo solo por las horas trabajadas incluyendo horas extraordinarias.

El miembro que trabaje en día sábado y domingo tendrá derecho a una remuneración adicional, a razón de un veinticinco (25%) por ciento de su salario básico por cada hora trabajada dentro de su horario regular de trabajo. Toda hora adicional se pagará como horas extraordinarias y se le cargará el porcentaje aquí establecido.

b. Relación con otras remuneraciones adicionales. El pago por trabajo en sábado y domingo no forma parte de la tasa del salario básico utilizado para calcular el pago de trabajo en día feriado, horas extraordinarias o trabajo nocturno.

SECCIÓN 19.16 PAGO POR TRABAJO EN DIA FERIADO.

a. Días feriados.

En los días feriados, la ACP deberá asegurar el número de miembros que se requiera para el funcionamiento ininterrumpido del Canal. Aquellos miembros de cuyos servicios se pueda prescindir sin detrimento del funcionamiento y operación del Canal, se les eximirá del trabajo en día feriado y se les aplicará lo siguiente:

1. Tendrán derecho a que se les pague ese día como jornada básica de trabajo. Cuando el miembro esté de vacaciones o en ausencia autorizada con pago durante el día feriado, no se le restará de sus vacaciones las ocho (8) horas correspondientes al día feriado.

2. Cuando el día feriado coincida con el día libre del miembro, éste [sic] tendrá derecho a un día libre inmediatamente antes o después del día feriado. El día asignado como libre en reemplazo del día feriado se tratará como un día feriado para efectos de pago.

b. Pago por trabajo en día feriado.

1. El miembro que labore en día feriado recibirá remuneración adicional por un máximo de ocho (8) horas, a razón

de una hora de salario básico por cada hora trabajada, dentro de su turno regular de trabajo. Si el miembro incurre en horas extraordinarias dentro de su jornada de trabajo durante el día feriado, las mismas se computarán para efectos del pago por trabajo en día feriado.

2. Cualquier tiempo trabajado por un miembro de tiempo completo, fuera de su turno regular de trabajo en un día feriado se le pagará como horas extraordinarias, correspondiente al total de horas laboradas.

c. Ausencias en días feriados.

1. Un miembro a quien se le asigna o programa para trabajar en un día feriado y se ausente sin autorización, no tendrá derecho a la remuneración prevista en esta Sección.

2. Cuando el miembro está autorizado a ausentarse en el día feriado, se le pagarán como horas trabajadas. Cuando el miembro se ausenta con autorización por determinado número de horas en un día feriado, se le pagarán ocho horas, como horas trabajadas, más la compensación adicional por las horas trabajadas en el día feriado.

d. Relación con otras remuneraciones adicionales. El pago por trabajo en día feriado es en adición al pago por trabajo en horas extraordinarias, trabajo nocturno o trabajo en sábado y domingo, y no está incluido en la tasa del salario básico utilizado para calcular el pago de trabajo en horas extraordinarias, trabajo nocturno o trabajo en sábado y domingo.

SECCIÓN 19.17 REMUNERACIÓN ADICIONAL POR TRABAJO NOCTURNO.

a. A los miembros de la unidad negociadora se les pagará su salario básico más una remuneración adicional equivalente al diez por ciento (10%) del mismo por cada hora o fracción trabajada entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m.

b. La ACP pagará, por un máximo de ciento veinte (120) días laborales consecutivos, los diferenciales nocturnos que correspondan a los miembros de la unidad negociadora que trabajen turnos rotativos, cada vez que sus asignaciones temporales al turno del día los haga no elegibles para dichos diferenciales.

SECCIÓN 19.18 BONO DE COMPENSACIÓN POR DISPONIBILIDAD.

a. La disponibilidad conlleva una restricción al aprovechamiento autónomo del tiempo de descanso por el miembro y el correspondiente aumento de la fatiga, quien podrá ser asignado por la necesaria prestación del servicio a bordo de los equipos flotantes, las exigencias operacionales y la continuidad de la operación del canal.

Esta disponibilidad del personal garantiza contar con el personal necesario para la operación de los equipos flotantes de la ACP durante las veinticuatro (24) horas al día, los siete (7) días de la semana, todos los días del año.

b. El bono anual de disponibilidad será pagado a los miembros de la unidad negociadora por su disponibilidad al puesto de trabajo para cumplir con las asignaciones de trabajo adicionales a sus horarios de trabajo durante cualquiera de las jornadas de trabajo mencionadas en la Sección 19.14. El pago del bono anual de disponibilidad se dividirá en proporciones iguales entre los distintos períodos de pago que correspondan al año calendario de trabajo.

c. El pago del bono anual de disponibilidad contemplado en la siguiente tabla (BONO DE DISPONIBILIDAD) corresponde a una compensación adicional por las horas trabajadas en cualquiera de los diferentes turnos que realice el miembro de la unidad negociadora más allá de las horas contempladas en su jornada básica de trabajo definida en la Sección 19.10(a). Este bono también contempla la disponibilidad de los miembros de la unidad negociadora para trabajar sus días libres, los días feriados y los domingos.

d. Cuando más de un día feriado caiga en la semana administrativa de trabajo asignado al miembro de la unidad negociadora, la programación de su disponibilidad solamente contemplará la asignación de uno de los días feriados, sobre la base de ocho (8) horas de trabajo por el respectivo feriado que le toque trabajar.

CAPITANES Y OFICIALES	**BONO DE DISPONIBILIDAD**						
TITULO	**GRADO**	**1ER AÑO**	**2DO AÑO**	**3ER AÑO**	**4TO AÑO**	**5TO AÑO**	**6TO AÑO**
OFICIAL DE REMOLCADOR	FE-07						
OFICLA DE REMOLCADOR	FE-11	6,000.00	6,100.00	6,200.00	6,300.00	6,400.00	6,500.00
CAPITAN DE REMOLCADOR	FE-12	18,000.00	18,300.00	18,600.00	18,900.00	19,200.00	19,500.00
CAPITAN RESPONSABLE DE REMOLCADOR	FE-13	18,400.00	18,800.00	19,000.00	19,400.00	19,800.00	20,200.00
CAPITAN OPERADOR DE GRAGA, GRUAS Y PERFORACIÓN	FE-14	21,000.00	21,500.00	22,000.00	22,500.00	23,000.00	23,500.00
CAPTAN DE REMOLCADOR	FE-15	26,000.00	26,700.00	27,400.00	28,100.00	28,800.00	29,500.00
CAPITAN RESPONSABLE DE REMOLCADOR	FE-16	26,500.00	27,200.00	27,900.00	28,600.00	29,300.00	30,000.00

19.1 POSICIÓN DE LA UCOC.

Entre las consideraciones vertidas por la UCOC (cfr. fs. 2,112-2,117) en su propuesta **Sección 19.01** señaló que su posición es que en la administración de los asuntos contenidos en el Artículo 19, se aplique el Reglamento de Administración de Personal y lo pactado en el convenio colectivo.

En este orden de ideas, indicó que la última contrapropuesta sobre la **Sección 19.02**, su posición es que para la administración e implementación de la convención colectiva se hace necesario establecer un glosario de términos para evitar interpretaciones conflictivas o ambiguas que se conviertan en fuentes de conflictos laborales. Que para la UCOC es de suma importancia el hecho de que los miembros de la unidad negociadora tengan un claro discernimiento de los conceptos a los que están sujetos dentro del régimen laboral especial y que la convención dé luz sobre estos asuntos, sin la necesidad de tener que acudir a otras normativas.

Sobre la **Sección 19.03** manifestó que el tema de horas de vacaciones se trata de asuntos negociables ya contemplados en la convención colectiva vigente, buscar, entre otros, el balance en la forma de calcular, acumular, hacer uso de ellas o del cobro de los excedentes de manera justa.

Para la **Sección 19.04** expresó las siguientes consideraciones:

En cuanto a los **literales a.** y **b.**, la posición de la UCOC es que debe establecerse las fechas específicas para la entrega y retorno de los formularios anuales de vacaciones programadas y que se le otorgue al supervisor la capacidad de asignar vacaciones en conjunto con el miembro, en caso de que este no haya llenado el formulario. Que la asignación de las vacaciones se debe hacer con la participación del trabajador que se las ha ganado y no unilateralmente a conveniencia de la ACP.

En lo relativo al **literal c.**, la posición de la UCOC es que el trabajador pueda tener acceso a periodos de vacaciones dentro de cualquier semana de manera más eficiente y acorde a sus necesidades. Que la actual política de "todo o nada" de la ACP impide al trabajador tomar días libres durante la semana a no ser que se asignen como vacaciones los cinco días de la semana administrativa de trabajo. Este hecho alivia de trabajo a los supervisores y sus equipos de trabajo simplificando una tarea que de por sí solo requiere un pequeño esfuerzo adicional y afecta a los trabajadores de muchas maneras. Que los supervisores, en este caso los jefes de operaciones, cuentan con un nutrido grupo de asistentes administrativos que los asisten en cada una de sus tareas, tales como horarios, bitácoras y lo que les ocupa en esta Sección Vacaciones. Que no existe razón para impedir que los trabajadores puedan solicitar vacaciones o tiempo libre durante la semana, puesto que no existe afectación a la operación si esta programación se hace de manera oportuna, equitativa y ordenada. Señaló, además, que la práctica generada por la Gerencia de Remolcadores desde hace varios años, acuerpada por los diversos jefes de operaciones que han relevado en el puesto, no es equitativa tampoco, ni de forma general, ni en referencia a este apartado. Que se debe tomar en consideración que los miembros de la unidad negociadora laboran en turnos rotativos y en jornadas extendidas durante 7 días consecutivos, lo que provoca necesidades de solicitar vacaciones o días libres para cumplir con el descanso remunerado y compromisos personales, familiares, urgencias, emergencias, temas de salud, entre otros.

Continuando con el **literal d.**, el sindicato explicó que lo que se pretende es que la ACP mantenga personal suficiente para poder otorgar vacaciones de manera justa y equitativa entre los miembros de la unidad negociadora, esto acorde a la cantidad de horas de vacaciones que los miembros obtienen en el año según la normativa de la ACP, para que los miembros de la unidad

negociadora no sean sacrificados por la política del menor esfuerzo y eliminación de recursos, incluyendo el personal. Que esta política no debe ser pagada a expensas del tiempo de descanso del trabajador ni tampoco haciendo uso literal de las horas extraordinarias las que a la postre aumentan significativamente la exposición al trabajo y, por consiguiente, elevan la incidencia de afectaciones de salud y bienestar del trabajador.

En relación al **literal e.**, la UCOC señaló que las vacaciones en períodos de mayor incidencia, tales como Navidad y Semana Santa, deben asignarse equitativamente. Que la práctica recurrente por parte de la Gerencia de Remolcadores y sus asistentes es de favorecer/discriminar a los miembros de manera deliberada dependiendo de su afinidad y simpatía hacia estos empleados.

La posición del sindicato en lo pertinente al **literal f.**, es que las vacaciones puedan negarse por motivo de "fuerza mayor" definiéndose como esa condición para preservar la continuidad de la operación y que no sean interpretaciones o razones subjetivas de las que se pretendan usar para negar vacaciones ya programadas de conformidad a los procedimientos establecidos.

Que en lo que respecta al **literal g.,** lo que pretende la UCOC es resarcir económicamente a aquellos miembros cuyas vacaciones programadas sean reprogramadas o eliminadas por alguna necesidad vital de la institución cuando este haya planificado un viaje oportunamente.

Que respecto al **literal h.,** su propuesta tiene un contenido social significativo limitado a la posibilidad de tomar vacaciones de manera conjunta de haber nexos familiares que lo ameriten.

Finalmente, la UCOC indicó que el **literal i.** pretende proteger el derecho del miembro del disfrute de sus vacaciones programadas y que de existir una razón de causa mayor que amerite la cancelación de las vacaciones programadas por parte de la administración, no debe ser el miembro quien sufra las consecuencias económicas y familiares que esta decisión representa.

Ahora bien, retomando las Secciones del Artículo 19, la UCOC indicó que la **Sección 19.05 NOTIFICACIÓN DE AUSENCIAS** busca regular de manera más cónsona el procedimiento para que el miembro pueda notificar sus ausencias a la administración, tomando en cuenta las necesidades de la administración y los derechos de los trabajadores.

En los asuntos objeto de estancamiento de la **Sección 19.06**, la UCOC manifestó que frente a una variedad de circunstancias que puedan enfrentar un miembro de la unidad negociadora y que lo obliga a solicitar vacaciones no programadas, se hace necesario identificar las condiciones bajo las cuales se le concedería el uso de sus horas de vacaciones o de tiempo administrativo en los períodos que, por circunstancias distintas al uso programado de vacaciones, deba ausentarse.

En la **Sección 19.07**, la UCOC señaló que su propuesta de subsidio por enfermedad dentro de la convención colectiva debería contemplar el derecho de los miembros de la unidad negociadora de poder escoger entre uso de sus vacaciones o acogerse a la compensación de la CSS por razón de incapacidad por enfermedad común o por riesgo profesional y que los tres (3) primeros días de incapacidad, deben ser cubiertos por la ACP con tiempo administrativo.

Sobre la **Sección 19.08**, la UCOC indicó que su posición es que debe ampliarse la capacidad solidaria del trabajador para donar horas y expandir el espectro de posibilidades para dicho programa.

En los asuntos objeto de estancamiento en la **Sección 19.09**, la posición de la UCOC es que dada la carga de trabajo y el aumento de las horas de trabajo

se debe facilitar y agilizar las solicitudes y uso de su tiempo de vacaciones y los términos para los cuales pueda solicitar licencias con o sin sueldo. Se entiende que dichas solicitudes son parte de los derechos con los que cuenta todo ciudadano y trabajador en aras de mantener la mejor salud física y mental posible. Asimismo, la libertad del individuo o expandir su capacidad profesional por medio de estudios.

Para el **punto 19.09 (1)**, señaló que la posición de la UCOC es que se debe facilitar la manera en que se podrán otorgar las licencias sin sueldo y coloca al gerente de Sección en pleno conocimiento del personal y de las necesidades de la empresa como el oficial que podría hacer ejercicio de esa autoridad.

Continuando con el **punto 19.09 (2)**, indicó que lo que se pretende es facilitar el otorgamiento de licencias con sueldo para estudios, para representar al país, a la institución, para apoyo interinstitucional o para ocupar puestos de elección popular, que dichas actividades contribuyen al desarrollo integral del individuo y contribuye en buena medida a presentar una imagen comprensiva y positiva de la institución y su fuerza laboral.

Para el **punto 19.09 (3) *Permisos Administrativos*,** señaló que debe extenderse la cobertura de los permisos administrativos disponibles a los miembros para funciones de perito, jurados o ante el Ministerio Público. La posición de la UCOC es también poder extender el permiso administrativo más allá del turno de ser necesario y siendo cónsono con el espectro total de los derechos con los que cuenta el miembro.

En los asuntos objeto de estancamiento en los **puntos 19.09 (4) Situaciones de emergencia** y **19.09 (5) Permisos Administrativos para madres, padres, tutor o familiar de personas con discapacidad**, la posición de la UCOC es que se debe otorgar permisos administrativos por situaciones de emergencia y discapacidad que no se encuentran contemplados ni regulados en la actual convención colectiva; que lo que se pretende es colocar la salud de los miembros de la unidad negociadora como uno de los intereses primordiales de la ACP.

En los asuntos objeto de estancamiento en los **puntos 19.09 (6) Períodos de Descanso durante la Jornada de trabajo** y **19.09 (7) Tiempo Libre Remunerado**, la UCOC pretende añadir justos descansos para poder comer y tramitar breves períodos de relajación que ayuden a los miembros soportar las arduas cargas de trabajo a bordo de los diferentes equipos derivados de los esquemas de horario/rotaciones que deben cumplir para realizar sus laborales.

En lo que respecta la **Sección 19.10 Jornadas de Trabajo**, la UCOC indicó que se hace necesario establecer un glosario de términos para evitar interpretaciones conflictivas o ambiguas que se conviertan en fuentes de conflicto laborales; que en la última contrapropuesta de la ACP, esta indicó que rechaza la contrapropuesta de la UCOC, alegando que es contraria a la normativa vigente, sin indicar a cuál se refiere y por qué introduce definiciones no contempladas en el Capítulo 810 del Manual de Personal de la ACP sin especificar a cuál se refiere; sin embargo, con esos argumentos pretende ignorar que dicho Manual en el acápite (c) (2) del Capítulo 100 se establece que el Manual de Personal solo se aplica a los trabajadores en aquellos asuntos no incluidos en las convenciones colectivas.

También advirtió que, si bien la ACP señaló entre sus consideraciones que el **literal (j)** de esta sección era un asunto no negociable, esta omitió señalar y admitir que ya el término "guardia permanente" es de uso en las asignaciones de los capitanes de remolcador.

Sobre la **Sección 19.11 Generalidades de las Jornadas de Trabajo**, manifestó que la posición de la UCOC es que debido a las frecuentes jornadas extendidas, se debe garantizar un descanso mínimo entre las jornadas de trabajo y una programación de las jornadas de por lo menos 28 días calendario que le permita al miembro de la unidad negociadora programar su vida familiar y personal y tener una vida honrosa, un derecho universal de todo ser humano, agregó que "...su propuesta tiene el propósito de evitar los cambios de turnos súbitos sustentados frecuentemente por los jefes de operaciones o el gerente, supuestamente alegando que se hacen en 'beneficio' de la operación, sin considerar el aspecto de seguridad a causa del agotamiento de los miembros de la unidad negociadora".

En el asunto objeto de estancamiento en la **Sección 19.12 Notificación de la Jornada Básica de trabajo**, la posición de la UCOC se fundamentó en que las jornadas de trabajo deben ser notificadas con suficiente antelación y no con la práctica que ha establecido la ACP de notificarlo solo con 72 horas de antelación al inicio de la jornada, lo cual debe ser una excepción y no la norma.

En el asunto objeto de estancamiento en la **Sección 19.13 Cambios de la Jornada Básica de Trabajo Después de Notificada e Iniciada**, la UCOC señaló que debe ser compensada monetariamente de alguna manera las afectaciones que sufren los miembros de la UCOC cuando se hacen cambios de turnos súbito y con menos que el tiempo establecido de 72 horas, lo cual beneficiaría a la administración en varias formas en función de que las condiciones de falta de personal y equipo se hacen casi obligatorias. Aclaró que, de no considerarse esta contrapropuesta, las condiciones de trabajo serán cada vez más adversas para los miembros de la unidad negociadora.

Sobre la **Sección 19.14 Turnos Rotativos**, la UCOC manifestó que su contrapropuesta pretende que frente a la desigual distribución de asignaciones y turnos se debe establecer en la convención colectiva el esquema de turnos y su distribución equitativa entre los miembros de la unidad negociadora, que además debe introducirse los turnos ecológicos como alternativas al sistema de horarios y rotaciones actuales que representan condiciones adversas y jornadas extendidas con mucha carga de trabajo por la cantidad de horas continuas de exposición que producen a los miembros fatiga. Señaló que su posición es poder negociar y acordar cualquier turno nuevo, pero de manera equitativa y saludable para todos los miembros.

En la **Sección 19.15 Pagos por Trabajo en Día Sábado y Domingo**, indicó que la posición de la UCOC se sustenta en el contenido del Artículo 110 del RAP en el cual se contemplan excepciones para otras unidades negociadoras y empleados que se validan en convenciones colectivas ratificadas por la administración del Canal.

En los asuntos objeto de estancamiento en la **Sección 19.16 Pago por Trabajo en Día Feriado**, la UCOC señaló que se trata de un asunto negociable por no ser de aquellos excluidos en el numeral 1 del Artículo 102 de la Ley Orgánica.

En los asuntos objeto de estancamiento en la **Sección 19.17 Remuneración Adicional por Trabajo Nocturno**, la UCOC señaló que se trata de una posición que se sustenta en el contenido del Artículo 108 del RAP en el cual se contemplan excepciones para otras unidades negociadoras y empleados que se validan en convenciones colectivas por la administración del Canal.

En los asuntos objeto de estancamiento en la **Sección 19.18 Bono de Compensación por Disponibilidad**, la UCOC estableció que se debe reconocer y pagar un bono de disponibilidad de la unidad negociadora por la frecuencia con la que se le requiere permanecer laborando en jornadas

extendidas fuera de su horario regular de trabajo programado y no programado, y por atender asignaciones fuera de los días programados para laboral. Que la propuesta de la UCOC se debe a que todos sus miembros se deben mantener en sus áreas de trabajo, a disposición de la administración a diario y en jornadas extendidas en gran medida. Advirtió que su petición se encuentra fundamentada en la normativa del Canal.

19.2 POSICIÓN DE LA ACP.
La última mejor oferta de la ACP es como sigue:

"ARTÍCULO 19

VACACIONES

SECCIÓN 19.01. BASE REGLAMENTARIA. Las vacaciones para los trabajadores elegibles de la unidad negociadora se administrarán de acuerdo con el Reglamento de Administración de Personal y el Capítulo 820 del Manual de Personal del Canal de Panamá en la fecha de vigencia de esta Convención, según se suplementan en este Artículo.

SECCIÓN 19.02. GENERALIDADES. Las vacaciones se solicitarán con suficiente anticipación para permitir la programación óptima del personal y del trabajo. La programación, la cantidad y el tiempo de las vacaciones deberán ser aprobadas por el supervisor de cada trabajador elegible de la unidad negociadora. Queda entendido por las partes que se requiere a los trabajadores tomar sus vacaciones cuando menos se afecte el trabajo de la organización, y que no se concederán vacaciones cuando la ACP determine que sus necesidades exijan que el trabajador permanezca en servicio. Se usarán los siguientes procedimientos para solicitar y programar las vacaciones:

(a) Vacaciones Programadas. Antes de programar las vacaciones anuales, hasta donde le sea práctico, la ACP balanceará las situaciones personales manifestadas por los trabajadores (tales como los períodos de vacaciones de sus hijos de edad escolar, asuntos familiares, etc.) con las propias necesidades de ACP para evitar la interrupción de los trabajos necesarios y procurar que no se afecte el desarrollo de las funciones del departamento, sección o unidad, sujetándose, a la vez, a sus restricciones presupuestarias y de personal.

(1) Procedimientos para Solicitar Vacaciones Programadas. Durante los meses de agosto y septiembre de cada año, la ACP distribuirá formularios a los trabajadores para programar las vacaciones anuales para el año calendario siguiente. Los trabajadores deberán llenar y devolver tales formularios a sus supervisores a más tardar el 15 de octubre de cada año. Si los trabajadores no llenan y devuelven dichos formularios para esa fecha, los supervisores les asignarán sus vacaciones como mejor le convenga a la ACP. Los programas de vacaciones de todos los trabajadores estarán listos para su distribución el 1° de diciembre de cada año.

(2) Pérdida, Transferencia y Cancelación de las Vacaciones Anuales. El trabajador tendrá la responsabilidad de solicitar sus vacaciones anuales de modo que no las pierda en circunstancias normales. Si las vacaciones anuales programadas son canceladas por la ACP, se harán esfuerzos de acuerdo con las necesidades de la ACP, para acomodar la solicitud del trabajador para reprogramar las vacaciones en las fechas estipuladas por el trabajador antes de la terminación del año de vacaciones. Las vacaciones anuales que se hayan programado pero que no se

puedan tomar antes del fin del año de vacaciones correspondiente debido a las necesidades de la ACP, se tratarán conforme a lo establecido en el Reglamento de Administración de Personal.

(b) Vacaciones no Programadas.

(1) Debido a Circunstancias Imprevistas (Tales como Enfermedades o Urgencias Personales Auténticas). A los trabajadores se le suministrarán los nombres y números telefónicos de los supervisores a quienes deberán llamar para solicitar vacaciones no programadas, por razón de enfermedades personales o urgencias auténticas.

Los trabajadores que trabajen diferentes turnos deberán llamar personalmente a sus supervisores, o a sus designados, generalmente dos (2) horas antes del inicio de sus turnos (o lo más pronto posible después, pero en todo caso a más tardar una hora antes del inicio de sus turnos, a menos que los supervisores les otorguen excepciones individuales), para solicitar vacaciones no programadas por razón de enfermedades personales incapacitantes o urgencias auténticas. Los otros trabajadores deberán llamar personalmente a sus supervisores, o sus designados, al inicio de su jornada regular de trabajo. Cuando los trabajadores no puedan llamar personalmente, alguna otra persona responsable deberá llamar en su nombre. El trabajador o su designado deberá informarle al supervisor la cantidad de tiempo que se calcula que el trabajador estará ausente, además de cualquier otra información pertinente que necesite el supervisor para evaluar los méritos de la solicitud.

Tales llamadas para solicitar vacaciones no programadas son meramente un aviso de la ausencia; la aprobación de la solicitud dependerá de la justificación de la ausencia que tenga el trabajador y, cuando sea aplicable, de su imposibilidad de llamar personalmente.

Si más adelante se determina que el trabajador necesita más vacaciones, éste [sic] deberá comunicarse con el supervisor y solicitarle el tiempo adicional antes del vencimiento de las vacaciones previamente solicitadas.

La presentación de un certificado médico no relevará al trabajador de la obligación de proporcionar oportunamente la notificación requerida y una justificación aceptable de su ausencia.

(2) Otras.

(A) Trabajadores de Turnos Rotativos. A menos que el supervisor otorgue una excepción en un caso individual, los trabajadores deberán solicitar aprobación para otras ausencias no programadas de dieciséis (16) horas o menos, por lo menos setenta y dos (72) horas antes de terminar el turno de trabajo del trabajador anterior al turno en el cual se ha programado el inicio de las vacaciones. En el caso de vacaciones de más de dieciséis (16) horas, los trabajadores deberán solicitar aprobación por lo menos siete (7) días calendario antes de la fecha en que se deban fijar los anuncios corregidos de los turnos.

(B) Otros Trabajadores. Los trabajadores que no trabajen turnos rotativos deberán solicitar aprobación de las vacaciones

tan pronto como sea posible antes que se pueda programar el inicio de las vacaciones solicitadas. Queda convenido que las solicitudes de vacaciones que le proporcionen a la ACP mayor tiempo para ajustar los programas de vacaciones tendrán mayor posibilidad de ser aprobadas.

(c) Excepciones. Los supervisores podrán permitir excepciones a lo anterior según el caso individual.

SECCIÓN 19.03. LICENCIAS ADMINISTRATIVAS. La licencia administrativa es una ausencia del trabajo con aprobación, sin pérdida de sueldo, y que no se deduce de las vacaciones acumuladas. La licencia administrativa se autorizará a los trabajadores que devengan vacaciones, de la siguiente manera:

(a) Entrevistas de Trabajo. A los trabajadores se les podrá conceder hasta una (1) hora de licencia administrativa para asistir a entrevistas de trabajo, cuando tales entrevistas sean para llenar vacantes de la ACP. Las ausencias en exceso de una (1) hora se cargarán a las vacaciones acumuladas, si las hay disponibles, y en su defecto, como vacaciones sin sueldo. (A los trabajadores que trabajen en sitios remotos se les podrá autorizar licencia administrativa adicional para tales entrevistas). Si se abusa de este privilegio, el supervisor inmediato deducirá la totalidad de la ausencia de las vacaciones anuales o vacaciones sin sueldo.

(b) Eventos fuera del Control Administrativo y Otras Razones Administrativas. La ACP acuerda otorgar licencia administrativa hasta por un máximo de tres (3) horas en un período único de ausencia, antes de imponerles vacaciones, o licencia sin sueldo a los trabajadores:

(1) Cuando se interrumpan las operaciones normales de la ACP o cuando los trabajadores no puedan trabajar por razones fuera de su control o del control de la ACP; o

(2) Cuando por razones administrativas se hace necesario el cese de operaciones por períodos cortos de tiempo.

(c) Situaciones de Emergencia. Las situaciones de emergencia fuera del control de la administración que puedan impedir a los trabajadores de llegar a sus puestos de trabajo serán administradas conforme al Subcapítulo 1 del Capítulo 630 del Manual de Personal del Canal de Panamá.

(d) Actividades u Obtención de Documentos Relacionados con la Asignación Oficial de Trabajo. La ACP podrá considerar la aprobación de licencia administrativa según el caso individual, a los trabajadores que, por exigencias del desempeño del trabajo asignado o por razón del desempeño de sus deberes oficiales, deban obtener documentos (por ejemplo, pasaportes, visas), o deban llevar a cabo o participar en cualquier evento u otra actividad (por ejemplo, presentar exámenes para obtener licencias, asistir a la graduación de programas).

(e) Votar en las Elecciones Nacionales de la República de Panamá. Los trabajadores que estén programados para trabajar el día de las elecciones durante las horas en que las casetas de votación estén abiertas, y quienes son elegibles y desean votar, podrán--sin cargo alguno a sus vacaciones, y sin pérdida de

salario--ser excusados de sus actividades regulares de trabajo para permitirles que se reporten al trabajo después que las casetas de votación abran, o salir del trabajo antes de que las casetas de votación cierren, cualesquier les resulte en la menor cantidad de tiempo libre, hasta un máximo de tres (3) horas.

(f) Un supervisor puede autorizar una cantidad razonable de licencia administrativa para que un trabajador revise su Expediente Oficial de Personal cuando la cantidad de trabajo permita su ausencia.

SECCIÓN 19.04. VACACIONES POR MATERNIDAD Y CUIDADO DE LOS NIÑOS.

Este tema se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica, el Reglamento de Administración de Personal y el Manual de Personal, en adición a las disposiciones contenidas en esta Sección.

(a) Vacaciones por Maternidad.

(1) Generalidades. El embarazo es una condición que eventualmente requiere que la trabajadora se ausente del trabajo debido a incapacidad temporal. A la trabajadora se le pueden conceder vacaciones anuales o licencia sin sueldo durante este período de incapacidad temporal, que incluye el tiempo para exámenes físicos y el cuidado postnatal de la madre. La trabajadora afectada podrá solicitar vacaciones por el tiempo y en el orden preferido.

(2) Normas.

(A) La trabajadora deberá notificar, por lo menos tres (3) meses antes, de su necesidad de tomar vacaciones por maternidad, para darle tiempo al supervisor de prepararse para cualesquier ajustes de personal que sean necesarios. El período de ausencia necesario por razones de maternidad deberá determinarlo normalmente el médico de la empleada embarazada, quien así lo certificará al Empleador. Como en el caso de otras incapacidades, la ACP podrá nombrar un segundo médico que de [sic] una opinión sobre la necesidad del período de ausencia.

(B) No se establecerá una fecha límite arbitraria que requiera que la trabajadora deje de trabajo o que impida que regrese al trabajo. A una trabajadora cuya incapacidad sea el resultado de un embarazo se le podrá requerir que deje de trabajar o se le podrá impedir que regrese al trabajo en las mismas condiciones que a los trabajadores que tengan cualquiera otra incapacidad.

(b) Vacaciones para el Cuidado de los Niños. Se les podrá conceder vacaciones o licencias sin pago a los trabajadores de ambos sexos con el propósito de que cuiden a sus hijos recién nacidos, ya sean hijos naturales o adoptados. Las solicitudes de vacaciones para cuidar a los niños se considerarán de la misma forma que las solicitudes de vacaciones para otros propósitos no médicos."

En relación con la contrapropuesta de la UCOC, el equipo negociador de la Administración hizo los siguientes comentarios:

A modo de aclaración, inició señalando que el **Artículo 19 Vacaciones** consta de cinco (5) secciones en la convención colectiva vigente: cuatro (4) secciones en la contrapropuesta #2 de la ACP y dieciocho (18) en la contrapropuesta #2 de la UCOC.

Ahora bien, sobre la **Sección 19.01 Fundamento Regulador**, la ACP indicó que lo contrapropuesto por la la UCOC riñe con el Artículo 85, numeral 3 de la Ley Orgánica que dispone que corresponde a la ACP garantizar un régimen de vacaciones y licencias similar al existente al 31 de diciembre de 1999. Que también trasgrede lo regulado por el Capítulo VII, Sección Segunda, Vacaciones y Licencias del RAP que, conjuntamente con el Manual de Personal de Personal, desarrollan lo ordenado por la Ley Orgánica, convirtiendo esta sección en un tema no negociable.

Sobre la **Sección 19.02 Definiciones**, la ACP rechaza el texto propuesto por la UCOC, ya que riñe con las definiciones contenidas en el Capítulo 820 del Manual de Personal, tales como: beneficiario, certificado médico, días libres por fiesta o duelo nacional, donante, licencia con sueldo, licencia sin sueldo, período de pago, razones médicas o emergencias familiares, vacaciones devengadas. En adición, la UCOC usa el término miembro cotizante en algunas definiciones, lo cual riñe con el Artículo 95 de la Ley Orgánica, lo que hace de estas definiciones un tema no negociable.

En la **Sección 19.03 Horas de Vacaciones**, la ACP declara no negociable los textos de los **literales a, b, c, d, e, f, g, h, i**, porque riñen con los Artículos 144, 147, 148, 149 y 150 del Reglamento de Administración de Personal.

Siguiendo con la **Sección 19.04 Procedimiento de Programación de Vacaciones**, Literal **g)** e **i)**, la ACP declara no negociable los literales g) e i) ya que riñen con el Artículo 147 del Reglamento de Administración de Personal.

En lo que respecta a la **Sección 19.05 Notificaciones de Ausencias**, la ACP rechaza el texto propuesto por la UCOC, ya que riñe con el Capítulo 820 del Manual de Personal.

La **Sección 19.06 Uso de Horas de Vacaciones:**

- **Literal a)**, la ACP rechaza la contrapropuesta de la UCOC para este literal, debido a que riñe con el Capítulo 820 del Manual de Personal.
- **Literal c)**, la ACP declara no negociable este literal, ya que riñe con el Artículo 140 del Reglamento de Administración de Personal.
- **Literal j)**, la ACP declara no negociable este literal, ya que riñe con el Artículo 156 del Reglamento de Administración de Personal.
- **Literal j)**, [sic] la ACP declara no negociable este literal, ya que riñe con el artículo 167 del Reglamento de Administración de Personal.

Sobre la **Sección 19.07 Subsidio de Enfermedad, literal (b)**, la ACP rechaza lo propuesto por la UCOC para este literal, debido a que riñe con el Subcapítulo 3 del Capítulo 820 del Manual de Personal.

Al referirse a la **Sección 19.08 Programa de Donación de Horas de Vacaciones**, la ACP indicó que rechaza el texto propuesto por la UCOC, debido a que excluye criterios detallados en el Capítulo 820 del Manual de Personal.

Al referirse a la **Sección 19.09 Licencias y Permisos**, la ACP declara no negociable la contrapropuesta de la UCOC para esta sección, ya que riñe con el Artículo 155 del Reglamento de Administración de Personal, el cual establece que se podrá conceder licencias, con o sin salario, y permisos sin cargo a vacaciones conforme lo disponga el Manual de Personal, siempre que no se afecte el servicio ininterrumpido, eficiente y seguro del Canal.

Para la **Sección 19.10 Jornadas de Trabajo**, la ACP indicó que rechaza lo propuesto por la UCOC, debido a que es contrario a la normativa aplicable y, además, introduce una serie de definiciones las cuales se encuentran contempladas en el Capítulo 810 del Manual de Personal.

- **Literal J)**: la ACP declara no negociable este literal ya que introduce la definición de "Guardia permanente" en donde además de definirla indica que las guardias permanentes deben ser asignadas por antigüedad del miembro y solo podrán ser cedidas por el titular de forma voluntaria. Lo anterior riñe con el derecho de la ACP de asignar trabajo, contemplado en el Artículo 100 de la Ley Orgánica.

Refiriéndose a la **Sección 19.11 Generalidades de las Jornadas de Trabajo, literales c)** y **d),** la ACP declaró estos literales no negociables, ya que riñen con el derecho de la Administración de asignar trabajo, contemplados en el Artículo 100 de la Ley Orgánica.

Refiriéndose a las **Sección 19.12 Notificación de la Jornada Básica de Trabajo Literales a)** y **b)**, la ACP indicó que rechaza la contrapropuesta de la UCOC para estos literales, ya que riñen con lo que se establece en el Subcapítulo 3 del Capítulo 810 del Manual de Personal.

Indicó que la propuesta sobre la **Sección 19.13 Cambios de la Jornada Básica de Trabajo después de Notificada e Iniciada** riñe con el Subcapítulo 3, numeral 2, literal c) del Capítulo 810 del Manual de Personal.

Señaló que la propuesta sobre la **Sección 19.14 Turnos Rotativos, literales c), d), e), f) y g),** fue declarada no negociable porque riñen con el derecho de la administración de asignar trabajo, contemplado en el Artículo 100 de la Ley Orgánica. En lo que respecta al **literal h),** la ACP declaró no negociable este literal, ya que riñe con el numeral 3 del Artículo 100 de la Ley Orgánica. Que los **sub literales c)** y **d)** del **literal h)** fueron rechazados por la ACP, ya que riñen con lo establecido en el Subcapítulo 3 del capítulo 810 del Manual de Personal.

Sobre la **Sección 19.15 Pago por Trabajo en Día Sábado y Domingo,** la ACP declaró no negociable esta sección porque riñe con el Artículo 100 del Reglamento de Administración de Personal.

Sobre la **Sección 19.17 Remuneración Adicional por Trabajo Nocturno, literal a)**, la ACP declaró no negociable está literal porque riñe con lo establecido en el Artículo 108 del Reglamento de Administración de Personal.

Por último, la ACP indicó entre sus consideraciones que rechaza lo propuesto por la UCOC en la **Sección 19.18 Bono de Compensación Por Disponibilidad.**

19.3. CONCLUSIÓN DE LA JUNTA.

En el acto de audiencia celebrado el 3 de otubre de 2023, las partes reiteran su posición con relación al **Artículo 19.**

Por su parte, la UCOC manifestó, medularmente que su interés es reglamentar la asignación de vacaciones, licencias y permisos administrativos debido al favoritismo que existe a la hora de ser asignadas por la gerencia y en aras de búsqueda de una mayor equidad. De igual forma, señaló que cuando sean canceladas las vacaciones anuales programadas por parte del empleador por algún motivo, haya un resarcimiento por parte de la Administración.

La ACP, por su parte, manifestó que debe mantenerse el texto de la convención colectiva vigente, que solamente se eliminó la Sección 19.03 relacionada con las vacaciones optativas, debido a que esta es una prerrogativa de la

Administración de acuerdo con el numeral 3 del Artículo 85 de la Ley Orgánica y los derechos de la Administración no son negociables.

Observa esta JRL que uno de los puntos de discusión recae en que la convención colectiva vigente tiene 5 secciones para el Artículo 19, que la ACP propuso 4 y la UCOC propuso 18 secciones. Otro de los puntos de discusión se centra en la posibilidad de establecer definiciones como: beneficiario, certificado médico, días libres por fiesta o duelo nacional, donante, licencia con sueldo, licencia sin sueldo, período de pago, razones médicas o emergencias familiares, vacaciones devengadas y, el reemplazo del término *miembro.*

Sobre el término "miembros", la JRL reitera lo expresado anteriormente, y deben efectuarse, en consecuencia, los ajustes a la redacción del artículo correspondiente.

En el resto de las propuestas y contrapropuestas presentadas, la JRL considera que debe mantenerse la redacción del artículo de la convención colectiva vigente, ya que las definiciones e interpretaciones de términos y procedimientos están contenidos en las reglamentaciones correspondientes.

Es menester indicar una vez más que ante una propuesta de cambio el sindicato le corresponde, mínimamente, exponer las razones por las cuales considera necesario que se emitan aclaraciones en las normas propuestas.

Sobre el bono de disponibilidad, 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.

El sindicato sostiene que ese Bono de Disponibilidad ya existe en la convención colectiva de la Unión de Prácticos del Canal de Panamá y a un costo mucho mayor al propuesto por UCOC, pero que este solo está disponible para ese gremio, independientemente de que las condiciones de trabajo y disponibilidad que ofrecen a los miembros de UCOC cumplen con lo dispuesto en el Artículo 112 del RAP, por lo que la ACP promueve, en opinión de UCOC, un trato discriminante a su unidad negociadora.

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.

Para el análisis de la propuesta de esta Sección, UCOC tiene 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 desempeñan, con relación a la de los miembros de la Unidad Negociadora de los Prácticos, y datos relevantes relacionados con la asignación de manera recurrente de jornadas extraordinarias y aquellos documentos, datos, comunicaciones o reportes que establezcan que el miembro debe estar a disposición de la ACP para cumplir horas extraordinarias.

Por otro lado, la UCOC ha sustentado esa solicitud en que se le asigne ese bono con base en lo establecido en el Artículo 112 del RAP, pero destaca la JRL que dicha remuneración procede "en reemplazo de otras remuneraciones". De manera tal, que la UCOC no ha justificado cuáles remuneraciones va a renunciar o se estarían reemplazando en aplicación de esta disposición, por lo que parecería que la petición en este caso es contradictoria a lo pedido para otros reconocimientos.

La norma en mención establece:

> "**Artículo 112.** Se le podrá pagar una compensación anual, en reemplazo de otras remuneraciones, al empleado que regularmente, tiene que permanecer a disposición en su lugar de trabajo después de su jornada regular, por necesidad de la Autoridad.
>
> Esta compensación no será menor de 10% ni mayor de 25% del salario básico del empleado. Si el salario básico del empleado es mayor que el salario del grado 10 de la categoría no-manual, escalón uno (1), se usará éste como base para calcular la compensación anual."

Por todo lo anterior, la JRL estima que, en las condiciones en que se presentó esta aspiración, no procede la inclusión de esta cláusula en la convención colectiva.

19.4 DECISIÓN U ORDEN DE LA JUNTA.

De conformidad con lo expuesto en nuestras conclusiones, la Decisión de la Junta es que las partes adopten como redacción de su convenio colectivo la siguiente:

ARTÍCULO 19

VACACIONES

SECCIÓN 19.01. BASE REGLAMENTARIA. Las vacaciones para los miembros elegibles de la unidad negociadora se administrarán de acuerdo con el Reglamento de Administración de Personal y el Capítulo 820 del Manual de Personal del Canal de Panamá en la fecha de vigencia de esta Convención, según se suplementan en este Artículo.

SECCIÓN 19.02. GENERALIDADES. Las vacaciones se solicitarán con suficiente anticipación para permitir la programación óptima del personal y del trabajo. La programación, la cantidad y el tiempo de las vacaciones deberán ser aprobadas por el supervisor de cada miembro elegible de la unidad negociadora. Queda entendido por las partes que se requiere a los miembros tomar sus vacaciones cuando menos se afecte el trabajo de la organización, y que no se concederán vacaciones cuando la ACP determine que sus necesidades exijan que el miembro

permanezca en servicio. Se usarán los siguientes procedimientos para solicitar y programar las vacaciones:

(a) Vacaciones Programadas. Antes de programar las vacaciones anuales, hasta donde le sea práctico, la ACP balanceará las situaciones personales manifestadas por los miembros (tales como los períodos de vacaciones de sus hijos de edad escolar, asuntos familiares, etc.) con las propias necesidades de la ACP para evitar la interrupción de los trabajos necesarios y procurar que no se afecte el desarrollo de las funciones del departamento, sección o unidad, sujetándose, a la vez, a sus restricciones presupuestarias y de personal.

(1) Procedimientos para Solicitar Vacaciones Programadas. Durante los meses de agosto y septiembre de cada año, la ACP distribuirá formularios a los miembros para programar las vacaciones anuales para el año calendario siguiente. Los miembros deberán llenar y devolver tales formularios a sus supervisores a más tardar el 15 de octubre de cada año. Si los miembros no llenan y devuelven dichos formularios para esa fecha, los supervisores les asignarán sus vacaciones como mejor le convenga a la ACP. Los programas de vacaciones de todos los miembros estarán listos para su distribución el 1° de diciembre de cada año.

(2) Pérdida, Transferencia y Cancelación de las Vacaciones Anuales. El miembro tendrá la responsabilidad de solicitar sus vacaciones anuales de modo que no las pierda en circunstancias normales. Si las vacaciones anuales programadas son canceladas por la ACP, se harán esfuerzos de acuerdo con las necesidades de la ACP, para acomodar la solicitud del miembro para reprogramar las vacaciones en las fechas estipuladas por el miembro antes de la terminación del año de vacaciones. Las vacaciones anuales que se hayan programado pero que no se puedan tomar antes del fin del año de vacaciones correspondiente debido a las necesidades de la ACP, se tratarán conforme a lo establecido en el Reglamento de Administración de Personal.

(b) Vacaciones no Programadas.

1. Debido a Circunstancias Imprevistas (Tales como Enfermedades o Urgencias Personales Auténticas). A los miembros se le suministrarán los nombres y números telefónicos de los supervisores a quienes deberán llamar para solicitar vacaciones no programadas, por razón de enfermedades personales o urgencias auténticas.

   Los miembros que trabajen diferentes turnos, deberán llamar personalmente a sus supervisores, o a sus designados, generalmente dos (2) horas antes del inicio de sus turnos (o lo más pronto posible después, pero en todo caso a más tardar una hora antes del inicio de sus turnos, a menos que los supervisores les otorguen excepciones individuales), para solicitar vacaciones no programadas por razón de enfermedades personales incapacitantes o urgencias auténticas. Los otros miembros deberán llamar personalmente a sus supervisores, o sus designados, al inicio de su jornada regular de trabajo. Cuando los miembros no puedan llamar personalmente, alguna otra persona responsable deberá llamar en su nombre. El miembro o su designado deberá informarle al supervisor la cantidad de

tiempo que se calcula que el miembro estará ausente, además de cualquier otra información pertinente que necesite el supervisor para evaluar los méritos de la solicitud.

Tales llamadas para solicitar vacaciones no programadas son meramente un aviso de la ausencia; la aprobación de la solicitud dependerá de la justificación de la ausencia que tenga el miembro y, cuando sea aplicable, de su imposibilidad de llamar personalmente.

Si más adelante se determina que el miembro necesita más vacaciones, este deberá comunicarse con el supervisor y solicitarle el tiempo adicional antes del vencimiento de las vacaciones previamente solicitadas.

La presentación de un certificado médico no relevará al miembro de la obligación de proporcionar oportunamente la notificación requerida y una justificación aceptable de su ausencia.

(2) Otras.

(A) Miembros de Turnos Rotativos. A menos que el supervisor otorgue una excepción en un caso individual, los miembros deberán solicitar aprobación para otras ausencias no programadas de dieciséis (16) horas o menos, por lo menos setenta y dos (72) horas antes de terminar el turno de trabajo del miembro anterior al turno en el cual se ha programado el inicio de las vacaciones. En el caso de vacaciones de más de dieciséis (16) horas, los miembros deberán solicitar aprobación por lo menos siete (7) días calendario antes de la fecha en que se deban fijar los anuncios corregidos de los turnos.

(B) Otros miembros. Los miembros que no trabajen turnos rotativos deberán solicitar aprobación de las vacaciones tan pronto como sea posible antes que se pueda programar el inicio de las vacaciones solicitadas. Queda convenido que las solicitudes de vacaciones que le proporcionen a la ACP mayor tiempo para ajustar los programas de vacaciones tendrán mayor posibilidad de ser aprobadas.

(c) Excepciones. Los supervisores podrán permitir excepciones a lo anterior según el caso individual.

SECCIÓN 19.03. VACACIONES OPTATIVAS. La ACP conviene en continuar su actual política de vacaciones optativas según la cual, a los miembros que soliciten vacaciones anuales, y de cuyos servicios se pueda prescindir, se les puede excusar de sus actividades regulares de trabajo en fechas previamente determinadas. La ACP puede, además, autorizar vacaciones optativas en diversas fechas por razones administrativas tales como para reducir su carga financiera.

SECCIÓN 19.04. LICENCIAS ADMINISTRATIVAS. La licencia administrativa es una ausencia del trabajo con aprobación, sin pérdida de sueldo, y que no se deduce de las vacaciones acumuladas. La licencia administrativa se autorizará a los miembros que devengan vacaciones, de la siguiente manera:

(a) Entrevistas de Trabajo. A los miembros se les podrá conceder hasta una (1) hora de licencia administrativa para asistir a entrevistas de trabajo, cuando tales entrevistas sean para llenar vacantes de la ACP. Las ausencias en

exceso de una (1) hora se cargarán a las vacaciones acumuladas, si las hay disponibles, y en su defecto, como vacaciones sin sueldo. (A los miembros que trabajen en sitios remotos se les podrá autorizar licencia administrativa adicional para tales entrevistas). Si se abusa de este privilegio, el supervisor inmediato deducirá la totalidad de la ausencia de las vacaciones anuales o vacaciones sin sueldo.

(b) Eventos fuera del Control Administrativo y Otras Razones Administrativas. La ACP acuerda otorgar licencia administrativa hasta por un máximo de tres (3) horas en un período único de ausencia, antes de imponerles vacaciones, o licencia sin sueldo a los miembros:

(1) Cuando se interrumpan las operaciones normales de la ACP o cuando los miembros no puedan trabajar por razones fuera de su control o del control de la ACP; o

(2) Cuando por razones administrativas se hace necesario el cese de operaciones por períodos cortos de tiempo.

(c) Situaciones de Emergencia. Las situaciones de emergencia fuera del control de la administración que puedan impedir a los miembros de llegar a sus puestos de trabajo serán administradas conforme al Subcapítulo 1 del Capítulo 630 del Manual de Personal del Canal de Panamá.

(d) Actividades u Obtención de Documentos Relacionados con la Asignación Oficial de Trabajo. La ACP podrá considerar la aprobación de licencia administrativa según el caso individual, a los miembros que, por exigencias del desempeño del trabajo asignado o por razón del desempeño de sus deberes oficiales, deban obtener documentos (por ejemplo, pasaportes, visas), o deban llevar a cabo o participar en cualquier evento u otra actividad (por ejemplo, presentar exámenes para obtener licencias, asistir a la graduación de programas).

(e) Votar en las Elecciones Nacionales de la República de Panamá. Los miembros que estén programados para trabajar el día de las elecciones durante las horas en que las casetas de votación estén abiertas, y quienes son elegibles y desean votar, podrán--sin cargo alguno a sus vacaciones, y sin pérdida de salario-ser excusados de sus actividades regulares de trabajo para permitirles que se reporten al trabajo después que las casetas de votación abran, o salir del trabajo antes de que las casetas de votación cierren, cualesquier les resulte en la menor cantidad de tiempo libre, hasta un máximo de tres (3) horas.

(f) Un supervisor puede autorizar una cantidad razonable de licencia administrativa para que un miembro revise su

Expediente Oficial de Personal cuando la cantidad de trabajo permita su ausencia.

SECCIÓN 19.05. VACACIONES POR MATERNIDAD Y CUIDADO DE LOS NIÑOS. Este tema se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica, el Reglamento de Administración de Personal y el Manual de Personal, en adición a las disposiciones contenidas en esta Sección.

(a) Vacaciones por Maternidad.

(1) Generalidades. El embarazo es una condición que eventualmente requiere que la miembro se ausente del trabajo debido a incapacidad temporal. A la miembro se le pueden conceder vacaciones anuales o licencia sin sueldo durante este período de incapacidad temporal, que incluye el tiempo para exámenes físicos y el cuidado postnatal de la madre. La miembro afectada podrá solicitar vacaciones por el tiempo y en el orden preferido.

(2) Normas.

(A) La miembro deberá notificar, por lo menos tres (3) meses antes, de su necesidad de tomar vacaciones por maternidad, para darle tiempo al supervisor de prepararse para cualesquier ajustes de personal que sean necesarios. El período de ausencia necesario por razones de maternidad deberá determinarlo normalmente el médico de la empleada embarazada, quien así lo certificará al Empleador. Como en el caso de otras incapacidades, la ACP podrá nombrar un segundo médico que de una opinión sobre la necesidad del período de ausencia.

(B) No se establecerá una fecha límite arbitraria que requiera que la miembro deje de trabajar o que impida que regrese al trabajo. A una miembro cuya incapacidad sea el resultado de un embarazo se le podrá requerir que deje de trabajar o se le podrá impedir que regrese al trabajo en las mismas condiciones que a los miembros que tengan cualquiera otra incapacidad.

(b) Vacaciones para el Cuidado de los Niños. Se le podrá conceder vacaciones o licencias sin pago a los miembros de ambos sexos con el propósito de que cuiden a sus hijos recién nacidos, ya sean hijos naturales o adoptados. Las solicitudes de vacaciones para cuidar a los niños se considerarán de la misma forma que las solicitudes de vacaciones para otros propósitos no médicos.

20. ARTÍCULO 20. BONOS.

Según consta en la solicitud respecto a este artículo 20, la UCOC propuso la siguiente redacción para este artículo (f. 2,274 y ss.):

"ARTÍCULO 20
BONOS

SECCION 20.01 BONO POR PRODUCTIVIDAD.

(a) Se acuerda que, a partir del año 2023, el bono por productividad se reconocerá y pagará a los miembros anualmente siempre que, durante el año correspondiente, se alcancen o excedan las metas corporativas establecidas de tiempo en tiempo por la ACP y medidas con el Índice de Desempeño Corporativo (IDC).

(b) Este bono se instituye para premiar de forma equitativa el esfuerzo de los miembros de la organización, el trabajo en equipo, el buen servicio al cliente y para promover el alineamiento de la empresa con los objetivos y metas comunes.

(c) Serán acreedores a este bono los miembros que obtengan una evaluación de desempeño de "Completamente Satisfactorio" o una mejor evaluación.

(d) Este bono remplaza únicamente los premios anuales por evaluación de desempeño individual, sean estos sobresaliente, superior o logro, que existían antes del 30 de enero de 2007.

(e) Según se alcancen o excedan las metas y objetivos establecidos para un año determinado se pagará uno de los porcentajes indicados a continuación:

(1) Si se alcanzan las metas y objetivos establecidos por la ACP, el bono será de 2% sobre el salario básico del miembro.

(2) Si se exceden en 3% las metas y objetivos establecidos por la ACP, el bono será de 3% sobre el salario básico del miembro.

(3) Si se exceden en 6% las metas y objetivos establecidos por la ACP, el bono será de 4% sobre el salario básico del miembro

(4) Si se exceden en 10% las metas y objetivos establecidos por la ACP, el bono será de 5% sobre el salario básico del miembro.

(f) Si conforme a los resultados obtenidos en un determinado año fiscal proceda pagar el bono por productividad, el pago correspondiente se hará en el mes de diciembre inmediatamente posterior.

(g) El Administrador y el RE establecerán en conjunto los procedimientos generales aplicables al otorgamiento de este bono por productividad.

SECCIÓN 20.02. BONO POR PRODUCTIVIDAD OPERATIVA BPO

(a) La Autoridad del Canal de Panamá (ACP) establecerá un bono por productividad operativa (BPO) que será pagadero en el mes de diciembre de cada año, siempre que se cumpla la totalidad de las siguientes condiciones:

1. Se alcancen o superen las utilidades presupuestadas por la ACP para el año fiscal anterior;

2. El miembro reciba una evaluación de desempeño de por lo menos completamente satisfactorio en el año fiscal anterior;

3. El miembro no haya recibido una sanción de: Acción disciplinaria mayor de un (1) día de suspensión o medida adversa en el año fiscal anterior, y que en las mismas se haya agotado la última instancia ante la Corte Suprema de Justicia.

Queda entendido que las acciones disciplinarias informales y la reprimenda escrita no serán causales para el no pago del BPO.

(b) Este bono será de hasta ochenta (80) horas del salario básico de cada miembro en la fecha en que se pague el bono.

(c) Las metas serán establecidas por el RE y la gerencia de división cada año fiscal y es responsabilidad de ambos determinarlas. Las metas serán establecidas por ambas partes entre el 1ro. y el 30 de septiembre de cada año fiscal, y se publicarán el día 1ro de octubre de cada año fiscal. CP UCOC

(d) Este bono premia de forma equitativa el esfuerzo individual de los miembros, el trabajo en equipo, el buen servicio al cliente y promueve el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa.

(e) A partir de la entrada en vigencia de la presente convención colectiva, el BPO se pagará a todos los miembros anualmente en el primer período de pago del mes de diciembre de cada año fiscal.

SECCIÓN 20.03. BONO DE COMPENSACIÓN ESPECIAL (BCE)

La ACP podrá adecuar los horarios de trabajo semanales de los miembros elegibles para el pago del BCE, según lo detallado a continuación:

(a) La ACP podrá establecer horarios de trabajo semanales distintos a los que siguen los esquemas regulares por no menos de una semana administrativa cada vez y hasta por un máximo acumulable por miembro de hasta cinco (5) semanas administrativas por año, entendiendo que la intención es mantener al miembro en el nuevo horario de trabajo.

(b) Cuando a un miembro se le va a establecer o cambiar horarios de trabajo semanales distintos a los que siguen los esquemas regulares, de acuerdo a lo estipulado en el literal "a" de esta sección, el Jefe de Operaciones correspondiente deberá notificar por escrito al miembro la asignación, duración y nuevo horario en un término no menor de setenta y dos (72) horas.

(c) A cambio de la flexibilidad de poder realizar cambios de horarios de trabajos semanales distintos a los que siguen los esquemas regulares, la ACP pagará un Bono de Compensación Especial (BCE) de la siguiente forma:

1. Para los miembros en los grados FE-11, FE-12, FE-13, FE-14, FE-15, FE-16 y FE-17: un BCE de B/.270.00 (doscientos setenta balboas) por período de pago.

2. Para los miembros en grados distintos del FE-11, FE-12, FE-13, FE-14, FE-15, FE-16 y FE-17: un BCE de B/.150.00 (ciento cincuenta balboas) por período de pago.

(d) El BCE se pagará en cada período de pago a los miembros de la Unidad Negociadora que estén disponibles y aptos para ser asignados a trabajar turnos rotativos en labores operativas en el Canal durante el período de pago.

(e) El BCE no se pagará en las siguientes situaciones:

1) Las fechas en que un miembro 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 este [sic] 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), excepto cuando la incapacidad no sea producto de un accidente de trayecto, en el trabajo, por enfermedad producto del trabajo y en el trabajo.

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

(f) El miembro retendrá la remuneración del BCE en las siguientes instancias:

1) Cuando esté en licencia con pago.

2) Cuando esté en vacaciones.

3) Cuando esté ejerciendo funciones de RAO.

4) Cuando esté ejerciendo funciones como miembro del equipo negociador.

5) Cuando esté ejerciendo cualquiera de las actividades de representación autorizadas o las establecidas en la SECCIÓN 6.03 de este convenio colectivo,

(g) Queda entendido que cuando la ACP desee implementar temporal o permanentemente cambios a los horarios de trabajo distintos a los que siguen los esquemas regulares se deberá negociar el impacto e implementación de dicho cambio según lo establecido en el Artículo 11 de esta Convención Colectiva.

(h) En los casos en que el miembro 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 miembro retendrá el pago del BCE por todo el período de vacaciones fijado.

(i) Las rotaciones o cambios de horarios contemplados en el BCE se harán en forma equitativa.

(i) Las partes acuerdan que:

1. Al establecer un horario de trabajo diferente, las personas afectadas serán sujetas a una secuencia de rotación semejante a las establecidas, y se evitará afectar únicamente a un miembro del grupo.

2. Todo cambio de horario mantendrá dos (2) días consecutivos de descanso, a excepción de aquellas guardias cuyos días de

descanso sean los domingos y sábados o lo contemplado en esta convención colectiva.

3. Durante las cinco (5) semanas del cambio de horario, se debe considerar la cantidad de fines de semana libre que el miembro estaba destinado a recibir.

4. Establecer cambios de horario que procure [sic] una estabilidad en la rotación de manera que el miembro no se le esté cambiando de una guardia a otra durante la semana administrativa.

5. Al establecer un cambio de la estación de reporte se procederá de acuerdo a lo estipulado en la parte aplicable del Artículo 11 de la Convención Colectiva.

6. Todo cambio de horario semanal debe considerar una programación de un grupo de trabajo. Los cambios de personal que están a bordo de los equipos flotantes se darán por desperfectos de estos equipos o por alguna necesidad operativa que implique el traslado del equipo a otro distrito.

7. Los cambios de horario no involucran cambios en la duración de la jornada de trabajo, ni en el tiempo de descanso establecido en este.

SECCIÓN 20.04 BONO POR ESCOLTA DE BUQUES (BESB)

Las partes convienen que las escoltas de cualquier buque que transite por las esclusas de Cocolí y Agua Clara o viceversa, con o sin propulsión, ya sea por tipo de carga, desplazamiento, calado, visibilidad, deficiencia, condiciones meteorológicas o cualquier otra condición que conlleve a que el remolcador brinde escolta, conllevará el pago del bono por escolta (BESB) que se pagará equitativamente a los miembros de la unidad negociadora.

La ACP pagará el BESB de la siguiente manera:

Para los miembros de la unidad negociadora de la sección de OPRO, específicamente a los grados FE-15 y FE-16 de esta Unidad, en el día de pago correspondiente al siguiente período de pago, un BESB de quinientos (B/.500.00) en el día de pago correspondiente al siguiente período de pago.

Estas escoltas incluirán:

a. Escolta de océano a océano,
b. Escolta desde la salida de todas las esclusas del Canal de Panamá hasta las entradas de mar.
c. Escoltas a través del lago Gatún.
d. Escoltas especiales o adicionales en el Corte Culebra.

El BESB no se pagará en las siguientes situaciones:

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

2. 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), excepto cuando

la incapacidad no sea producto de un accidente de trayecto, en el trabajo, por enfermedad producto del trabajo y en el trabajo.

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

4. Cuando el miembro no esté al día en sus obligaciones sindicales, incluyendo los pagos periódicos de cuotas ordinarias y extraordinarias.

El miembro retendrá la remuneración del BESB en las siguientes instancias:

1. Cuando esté en licencia con pago.
2. Cuando esté en vacaciones.
3. Cuando este ejerciendo funciones de RAO.
4. Cuando este ejerciendo funciones como miembro del equipo negociador.
5. Cuando este ejerciendo cualquiera de las actividades de representación autorizadas o las establecidas en la SECCIÓN 6.03 de este convenio colectivo."

20.1 POSICIÓN DE LA UCOC.

La UCOC indicó que en los asuntos objeto de estancamiento en la **Sección 20.01 Bono por Productividad (BP)**, su posición es que se debe adoptar el texto de su última contrapropuesta, dado que el mismo es similar a la contrapropuesta de la ACP y a lo pactado en el convenio colectivo vigente, por lo tanto, es un asunto ya negociado y que además de que se les otorga a todos los empleados de la ACP, esta no alegó que el asunto es contrario a la ley y a los reglamentos.

En la **Sección 20.02 Bono por Productividad Operativa (BPO)**, señaló que su posición en dicho bono le sea reconocido y pagado a los miembros de la unidad negociadora en base a la Sección 20.02 de la última contrapropuesta de la UCOC. Adicional, este es un bono que ya se les paga a todos los miembros de la unidad negociadora y a todos los trabajadores de la ACP.

En la **Sección 20.03 Bono de Compensación Especial (BCE)**, declaró que se debe mantener el reconocimiento y pago de un bono por asignaciones a horarios de trabajo distintos a los establecidos en los esquemas regulares y que, en las asignaciones a horarios distintos a los esquemas, se aplicarían los criterios y procedimientos propuestos en esta sección. Adicionalmente, señaló que la UCOC es de la posición que los criterios y montos para el pago de este bono, así como las condiciones en las que está no se pagaría y en las cuales se mantendrá el pago del mismo, serían las que se identifican en esta sección; que este bono ya es reconocido y pagado a todos los miembros de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta.

En la **Sección 20.04 Bono por Escolta de Buques (BESB)**, argumentó que a todos los miembros de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta se les debe pagar este bono el cual busca compensar a los capitanes de remolcador que brinden escoltas a los buques que transitan el Canal de Panamá y en particular por las esclusas de Cocolí y Agua Clara, las cuales son nuevas asignaciones relacionadas a los buques que transportan gas natural licuado (LNG) y aquellos con desplazamiento igual o superior a 120,000 toneladas métricas, durante su tránsito por el Canal de Panamá. Junto a lo anterior, consideró necesario reproducir la definición más aceptada en la industria de lo que es una escolta: ...*el empleo de un remolcador en una posición desde la cual éste pueda efectuar de forma rápida y segura un control sobre el gobierno o velocidad del buque que ha sufrido un problema en su*

sistema de propulsión y/o gobierno en una zona restringida, y (lo más crítico), a velocidades superiores a los 6 nudos. (f.2283)

En este orden de ideas, la UCOC agregó que las escoltas a las que se refiere en su propuesta son condiciones de trabajo que se establecieron con la apertura del Canal ampliado y que la ACP se ha negado a negociar, por lo tanto, la propuesta tiene la intención de compensar este trabajo que es un cambio en las condiciones de empleo de los capitanes remolcadores.

20.2 POSICIÓN DE LA ACP.

La ACP indicó que acoge la contrapropuesta de la UCOC de mantener los bonos en el Artículo 20, tal y como se encuentra en la Convención Colectiva vigente. Por lo anterior, transcribió dicho contenido como su contrapropuesta de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 20

BONOS

SECCIÓN 20.01. BONO POR PRODUCTIVIDAD.

(a) Se acuerda que, a partir del año 2023 el bono por productividad se reconocerá y pagará a los trabajadores anualmente siempre que, durante el año correspondiente, se alcancen o excedan las metas corporativas establecidas de tiempo en tiempo por la ACP y medidas con el Índice de Desempeño Corporativo (IDC).

(b) Este bono se instituye para premiar de forma equitativa el esfuerzo de los trabajadores de la organización, el trabajo en equipo, el buen servicio al cliente y para promover alineamiento de la empresa con los objetivos y metas comunes.

(c) Serán acreedores a este bono los trabajadores que obtengan una evaluación de "Completamente Satisfactorio" o una mejor evaluación.

(d) Este bono remplaza únicamente los premios anuales por evaluación de desempeño individual, sean estos sobresaliente, superior o logro, que existían antes del 30 de enero de 2007.

(e) Según se alcancen o excedan las metas y objetivos establecidos para un año determinado, se pagará uno de los porcentajes indicados a continuación:

(1) Si se alcanzan las metas y objetivos establecidos por la ACP, el bono será de 2% sobre el salario básico del trabajador.

(2) Si se exceden en 3% las metas y objetivos establecidos por la ACP, el bono será de 3% sobre el salario básico del trabajador.

(3) Si se exceden en 6% las metas y objetivos establecidos por la ACP, el bono será de 4% sobre el salario básico del trabajador.

(4) Si se exceden en 10% las metas y objetivos establecidos por la ACP, el bono será de 5% sobre el salario básico del trabajador.

(f) Si conforme a los resultados obtenidos en un determinado año fiscal proceda pagar el bono por productividad, el pago correspondiente se hará en el mes de diciembre inmediatamente posterior.

(g) El Administrador establecerá las guías y procedimientos generales aplicables al otorgamiento de este bono por productividad.

SECCIÓN 20.02. BONO POR PRODUCTIVIDAD OPERATIVA (BPO).

(a) La Autoridad del Canal de Panamá (ACP) establecerá un bono por productividad operativa (BPO) que será pagadero en el mes de diciembre de cada año, siempre que se cumpla la totalidad de las siguientes condiciones:

- Se alcancen o superen las utilidades presupuestadas por la ACP para el año fiscal anterior;
- El trabajador reciba una evaluación de desempeño de por lo menos completamente satisfactorio en el año fiscal anterior;
- El trabajador no haya recibido una acción disciplinaria o medida adversa en el año fiscal anterior, y
- El trabajador no haya resultado positivo por drogas o alcohol durante el año fiscal anterior.

(b) Este bono será de hasta ochenta (80) horas del salario básico de cada trabajador en la fecha en que se pague el bono, con base en su puntaje final obtenido. Para el pago de este bono, el trabajador deberá cumplir con las metas que le fueron establecidas por la gerencia del área para ese año.

(c) Las metas serán establecidas por la gerencia de área para cada año y son responsabilidad de la ACP y no del RE, se basarán en las metas corporativas establecidas por la ACP para cada año. Las metas comprenderán los siguientes aspectos: eficiencia operativa, ausentismo, accidentes de trabajo, daños a equipo y proyectos especiales. Algunos ejemplos de posibles metas asociadas a los aspectos mencionados son: índice de ausentismo; índice de accidentes laborales; daños al equipo o propiedad de la ACP, el cliente o contratistas; volumen de dragado/perforado; tiempo efectivo de dragado/perforado; porcentaje de capitanes listos al inicio de la guardia, entre otros.

(d) En el establecimiento de estas metas se atenderán criterios de racionalidad en cuanto a esfuerzo necesario y posibilidad de cumplimiento. En ese sentido, la gerencia considerará los comentarios del trabajador con relación a las metas.

(e) Durante el año, la gerencia publicará periódicamente las metas los valores alcanzados respecto a las metas establecidas, sin menoscabo de que el trabajador podrá solicitar una reunión su supervisor para conocer el nivel de cumplimiento con las metas establecidas.

(f) Este bono premia de forma equitativa el esfuerzo individual de los trabajadores, el trabajo en equipo, el buen servicio al cliente y promueve el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa. En el establecimiento de las metas, el esfuerzo individual del

trabajador tendrá una ponderación no menor de 80% para INC y de 90% para OPRO.

(g) A partir de la entrada en vigencia de la presente convención colectiva, el bono por productividad operativa se reconocerá y pagará a los trabajadores anualmente en el mes de diciembre a la tasa salarial vigente, siempre que durante el año fiscal anterior se alcancen o superen las metas operativas establecidas a nivel individual y de sección o unidad donde labore el trabajador y se cumpla lo dispuesto en el numeral 1.

(h) Durante la vigencia de la convención colectiva, se establecerán las metas y se evaluarán para los períodos fiscales correspondientes.

El Administrador establecerá las guías y procedimientos generales aplicables al otorgamiento de este bono por productividad operativa.

SECCIÓN 20.03. BONO DE COMPENSACIÓN ESPECIAL (BCE)

Algunas operaciones son de tal naturaleza que a menudo exigen que los horarios de trabajo se adapten a acontecimientos impredecibles o estacionales, tales como el arribo y la salida de buques, la demanda que se tenga día a día y la mezcla de buques que se tenga cada día. Igualmente, los horarios de trabajo podrían requerir adaptarse a las nuevas tendencias operacionales o la demanda, o ante la necesidad de implementar nuevos métodos de trabajo temporales, para mantener el funcionamiento del Canal de Panamá de manera segura, continua, eficiente y rentable, frente a casos fortuitos, para suplir necesidades especiales de mantenimiento o para mantener la viabilidad de la ruta.

Para manejar estas situaciones, la ACP podrá adecuar los horarios de trabajado semanales de los trabajadores elegibles para el pago del BCE, según lo detallado a continuación:

a) La ACP podrá establecer horarios de trabajo semanales distintos a los que siguen lo esquemas regulares por no menos de una semana administrativa cada vez y hasta por un máximo acumulable por trabajador de hasta ocho. (8) semanas administrativas por año, entendiendo que la intención es mantener al trabajador lo más posible en el nuevo horario de trabajo.

b) Los horarios de la semana administrativa de trabajo se notificarán al menos 72 (setenta y dos) horas antes de su inicio.

(c) A cambio de la flexibilidad de poder realizar cambios de horarios de trabajos semanales distintos a los que siguen los esquemas regulares, la ACP pagará un Bono de Compensación Especial (BCE) de la siguiente forma:

1) Para los trabajadores en los grados FE-15, FE-16 y FE-17: un BCE de B/.135.00 (ciento treinta y cinco balboas) por período de pago.

2) Para los trabajadores en grados distintos del FE-15, FE-16 y F17: un BCE de B/.60.00 (sesenta balboas) por período de pago.

d) El BCE se pagará en cada período de pago a los trabajadores de la Unidad Negociadora que estén disponibles y aptos para ser asignados a trabajar turnos rotativos en labores operativas en el Canal durante el período de pago.

e) El BCE no se pagará en las siguientes situaciones:

(1) las fechas en que un trabajador esté cumpliendo días de suspensión producto de una acción disciplinaria o 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).

(6) Cuando esté en vacaciones no programadas (en este caso se hará una prorrata para el período de pago correspondiente)

(f) El trabajador retendrá por un máximo de tres (3) semanas no acumulables la remuneración de BCE en las siguientes instancias:

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

Para tener derecho a esta retención, el trabajador debe haber sido asignado a labores de operaciones que lo hagan elegible al BCE por un mínimo de una semana administrativa, en las tres (3) semanas inmediatamente previas al inició de la retención.

(g) Queda entendido que cuando la ACP desee implementar permanentemente cambios a los horarios de trabajo distintos a los que siguen los esquemas regulares, se deberá negociar el impacto e implementación de dicho cambio según lo establecido en el Artículo 11 de esa Convención Colectiva.

(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 fijado. En este caso, debe haber evidencia de que al trabajador se le negaron las vacaciones programadas solicitadas.

(i) Las rotaciones o cambios de horarios contemplados en el BCE se harán en forma equitativa. Los trabajadores podrán conversar con su supervisor sobre este tema de equidad.

(j) Las partes acuerdan que:

(1) Al establecer un horario de trabajo diferente, las personas afectadas serán sujetas a una secuencia de rotación semejante a las establecidas, y se evitará afectar únicamente a un trabajador del grupo.

(2) Todo cambio de horario mantendrá dos (2) días consecutivos de descanso a excepción de aquellas guardias cuyos días de descanso sean los domingos y sábados.

(3) Durante las ocho (8) semanas del cambio de horario, se debe considerar la cantidad de fines de semana libre que el trabajador estaba destinado a recibir.

(4) Establecer cambios de horario que procure una estabilidad en la rotación de manera que el trabajador no se le esté cambiando de una guardia a otra durante la semana administrativa.

(5) Al establecer un cambio de la estación de reporte se procederá de acuerdo a lo estipulado en la parte aplicable del Artículo 11 de la Convención Colectiva.

(6) Todo cambio de horario semanal debe considerar una programación de un grupo de trabajo. Los cambios de personal que están a bordo de los equipos flotantes se darán por desperfectos de estos equipos o por alguna necesidad operativa que implique el traslado del equipo a otro distrito."

La ACP, en sus observaciones a este punto, manifestó las consideraciones que a continuación se sintetizan:

En cuanto a la **Sección 20.01 Bono de Productividad**, tal cual lo plantea la UCOC, en su solicitud de estancamiento, este Bono es actualmente pagado a todos los trabajadores como fue pactado en su convenio colectivo vigente y la ACP incluyó e*ste Bono en su contrapropuesta #2, del 16 de marzo de 2023. Agregó que los* ***literales 20.01 (d) y 20.01 (f)***, tienen textos iguales, por lo que deberían pasar a formar parte de la nueva convención colectiva.

El texto contrapropuesto por las partes para esta sección es igual para los **literales 20.01 (a)**, **(b)**, **(c)** y **(e)**, excepto que la UCOC reemplazó el término "trabajador" por el término "miembro", convirtiendo estos literales en temas no negociables. Al ser temas no negociables, los mismos no debieron estar incluidos en el estancamiento, ya que lo que procedía es una disputa sobre negociabilidad que debió ser presentada antes de que la negociación terminara, tal cual lo establece el Artículo 71 del Reglamento de Relaciones Laborales. Indicó además que la ACP declaró no negociable el **literal 20.01 (g)** de la contrapropuesta de la UCOC, ya que al intentar establecer las guías y procedimientos generales aplicables al otorgamiento del bono por productividad coadministrando con la Administración resulta contrario al derecho que tiene la Autoridad de administrar el Canal, derecho establecido en el artículo 4 y numeral 4 del artículo 85 de la Ley Orgánica.

En cuanto a la **Sección 20.02 Bono por Productividad Operativa**, tal cual lo plantea la UCOC en su solicitud de estancamiento, este bono es actualmente pagado a todos los trabajadores como fue pactado en su convención colectiva vigente y la ACP lo incluyó en su contrapropuesta #2 de 16 de marzo de 2023.

Advirtió que la UCOC reemplazó el término "trabajador" por el término "miembro", lo cual fue declarado no negociable por la ACP, ya que, en el contexto empleado por la UCOC, riñe con los Artículos 95 y 97 de la Ley

Orgánica, respectivamente y, por ende, es un tema no negociable para la ACP. Además, indicó que la contrapropuesta #2 de la UCOC riñe con la normativa, convirtiendo esta sección en un tema no negociable por ser contrario a lo establecido en el Artículo 102 de la Ley Orgánica.

Aclaró que lo propuesto por la UCOC en la *Sección 20.02, Bono por Productividad Operativa,* tiene cierta similitud con la contrapropuesta de la ACP, sin embargo, la UCOC contrapropuso eliminar algunos criterios establecidos para fomentar la productividad que es lo que la ACP busca con el pago de este bono. La UCOC eliminó que el trabajador no haya resultado positivo por drogas o alcohol durante el año fiscal anterior **literal (a)**; el que las 80 horas se paguen si el trabajador cumplió con las metas que le fueron establecidas por la gerencia del área para ese año y en base al puntaje final obtenido **literal (b)**; la ponderación que se le da al esfuerzo individual del trabajador **literal (f)**; para la ACP y **20.02 (d)** para la UCOC y el que el bono se pagará siempre que durante el año fiscal anterior se alcancen y superen las metas operativas establecidas a nivel individual y de sección o unidad donde labore el trabajador **(literal g)** de ACP *y* **(literal e)** para la UCOC.

En esta línea de consideración, la ACP advirtió que la eliminación de dichos criterios convertiría el aludido bono en un regalo para el trabajador sin que el trabajador haga nada para ganárselo, lo cual va en contra del numeral 4 del artículo 85 de la Ley Orgánica.

La ACP también declaró no negociable el **literal (c)**, ya que la UCOC contrapropuso coadministrar con la administración al sugerir que el RE establecerá, en conjunto con el Administrador, los procedimientos y metas aplicables al otorgamiento del bono de productividad operativa.

Pasando a la **Sección 20.03 Bono de Compensación Especial (BCE)**, la ACP manifestó que la contrapropuesta de los **literales e)** y **j)** son idénticos. Para los literales (d), (e), (j) las partes presentaron textos iguales, excepto que la UCOC introdujo el término miembro, razón por la cual ser convierte en un tema no negociable por reñir con el artículo 97 de la Ley Orgánica.

En el **literal (b)** la ACP contrapropuso una notificación del cambio por escrito, lo cual no fue aceptado por la ACP, ya que la programación del trabajo se anuncia en los horarios. Este literal está estancado. En lo que respecta al **literal (c)** la ACP advirtió que lo incluido por la UCOC puede causar un impacto económico a la ACP, por lo que este literal está estancado.

Refiriéndose al **literal (d)** de este apartado 20.03 indicó que la contrapropuesta #2 de la UCOC es un tema no negociable. La ACP también declaró no negociable los numerales **(e) (2), (e) (4)** y **(e) (6)**, y la edición al literal **(e) (3)**, ya que va en contra del numeral 4 del Artículo 85 de la Ley Orgánica.

En el **literal (f)** introdujeron dos instancias para retener el bono que no fueron aceptadas por la ACP y reemplazó el término "trabajador" por "miembro", convirtiendo este literal en un tema no negociable por ser contrario a lo establecido en el Artículo 95 de la Ley Orgánica.

La ACP rechazó la inclusión del término "temporal" en el **literal (g),** ya que el objetivo del bono es evitar la negociación del impacto e implementación de los cambios temporales propuestos, por lo que advirtió que este literal está estancado.

Ahora bien, la propuesta sobre la **Sección 20.04 Bono por Escolta de Buques,** fue rechazada por la ACP, ya que la asignación de remolcadores como escolta de buques, es parte de las condiciones usuales y propias del puesto en las que se desempeñan regularmente los trabajadores cubiertos por la UCOC y así se encuentra documentado en la descripción de

puesto de estos trabajadores, aunado a que la contrapropuesta mencionada más bien se encuentra en el ámbito de clasificación del puesto y que de acuerdo con el Artículo 102, no es negociable, advirtiendo que esta sección se encuentra estancada.

La ACP concluyó su análisis indicando que en la contrapropuesta #2 de la UCOC para el Artículo 20 y cada una de sus respectivas secciones, se identificaron dos literales cuya redacción es idéntica en las contrapropuestas #2 de las partes. Mencionó que la Administración de la ACP considera que su contrapropuesta #2 es en los mejores intereses de la ACP, ya que dicha contrapropuesta trata de preservar elementos que salvaguardan el régimen especial de la ACP y cumple lo mandatado en el Artículo 316 de la Constitución, al igual que lo señalado en el artículo 4 de la Ley Orgánica de la ACP en cuanto a la necesidad y finalidad de que la Autoridad del Canal funcione de manera segura, eficiente y rentable.

20.3. CONCLUSIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

El Artículo 20 en la convención colectiva vigente tiene 3 secciones: UCOC presentó 4 y la ACP mantuvo las 3.

En este artículo, el interés de UCOC es fijar en la nueva convención colectiva los parámetros claros para el pago del Bono de Productividad, Bono por Productividad Operativa-BPO y del Bono de Compensación Especial BCE.

La ACP en su contrapropuesta número 1 decidió incorporar el Bono de Productividad y el Bono de Productividad Operativa, en el Artículo 23 con los mismos parámetros que existen en la convención colectiva vigente. Posteriormente, en su contrapropuesta número 2 la ACP acogió la propuesta del RE e incorporó en el Artículo 20 los bonos de productividad, el de productividad operativa y el bono de compensación especial con los mismos parámetros, tal y como se encuentra en la convención colectiva vigente.

No obstante, la ACP rechazó la inclusión del término "temporal" en el literal 20.03 (g) de la Sección 20.03, que es el de Bono de Compensación Especial, ya que los objetivos del pago de este bono es evitar la negociación del impacto e implementación de los cambios temporales de horario que se tengan que realizar.

En este orden de ideas, otro de los temas discutidos por las partes en este artículo es el Bono por Escolta de Buques, introducido por la UCOC. El mismo no fue aceptado por el equipo negociador de la ACP por diversos motivos como ya vimos *ut supra* en la posición de la ACP.

En consecuencia, la JRL debe manifestar que en cuanto a los bonos de productividad, el de productividad operativa y el bono de compensación especial, serán incorporados a la norma con los mismos parámetros, tal y como se encuentra en la convención colectiva vigente, toda vez que las partes se han manifestado de acuerdo, sin incorporarse el término "temporal" introducido por la UCOC, ya que la JRL coincide con lo expresado por la ACP en el sentido de que el objetivo del bono es evitar la negociación del impacto e implementación de los cambios **temporales** propuestos.

En cuanto al **Bono por Escolta de Buques** solicitado por la UCOC, la JRL lo excluye de la redacción del artículo, porque será considerado dentro de las compensaciones por trabajos especiales, según lo propuesto en el Artículo 29 de esta convención colectiva.

20.4. DECISIÓN U ORDEN DE LA JUNTA.

De conformidad con lo expuesto en nuestras conclusiones, la Decisión de la Junta es que las partes adopten como redacción de su convenio colectivo la siguiente:

ARTÍCULO 20

BONOS

SECCIÓN 20.01. BONO POR PRODUCTIVIDAD.

(a) Se acuerda que, a partir de la vigencia de esta convención colectiva, el bono por productividad se reconocerá y pagará a los miembros anualmente siempre que, durante el año correspondiente, se alcancen o excedan las metas corporativas establecidas de tiempo en tiempo por la ACP y medidas con el Índice de Desempeño Corporativo (IDC).

(b) Este bono se instituye para premiar de forma equitativa el esfuerzo de los miembros de la organización, el trabajo en equipo, el buen servicio al cliente y para promover el alineamiento de la empresa con los objetivos y metas comunes.

(c) Serán acreedores a este bono los miembros que obtengan una evaluación de desempeño de "Completamente Satisfactorio" o una mejor evaluación.

(d) Este bono remplaza únicamente los premios anuales por evaluación de desempeño individual, sean estos sobresaliente, superior o logro, que existían antes del 30 de enero de 2007.

(e) Según se alcancen o excedan las metas y objetivos establecidos para un año determinado se pagará uno de los porcentajes indicados a continuación:

(1) Si se alcanzan las metas y objetivos establecidos por la ACP, el bono será de 2% sobre el salario básico del miembro.

(2) Si se exceden en 3% las metas y objetivos establecidos por la ACP, el bono será de 3% sobre el salario básico del miembro.

(3) Si se exceden en 6% las metas y objetivos establecidos por la ACP, el bono será de 4% sobre el salario básico del miembro.

(4) Si se exceden en 10% las metas y objetivos establecidos por la ACP, el bono será de 5% sobre el salario básico del miembro.

(f) Si conforme a los resultados obtenidos en un determinado año fiscal proceda pagar el bono por productividad, el pago correspondiente se hará en el mes de diciembre inmediatamente posterior.

(g) El Administrador establecerá las guías y procedimientos generales aplicables al otorgamiento de este bono por productividad.

SECCIÓN 20.02. BONO POR PRODUCTIVIDAD OPERATIVA (BPO).

(a) La Autoridad del Canal de Panamá (ACP) establecerá un bono por productividad operativa (BPO) que será pagadero en el mes de diciembre de cada año, siempre que se cumpla la totalidad de las siguientes condiciones:

- Se alcancen o superen las utilidades presupuestadas por la ACP para el año fiscal anterior;
- El miembro reciba una evaluación de desempeño de por lo menos completamente satisfactorio en el año fiscal anterior;
- El miembro no haya recibido una acción disciplinaria o medida adversa en el año fiscal anterior, y
- El miembro no haya resultado positivo por drogas o alcohol durante el año fiscal anterior.

(b) Este bono será de hasta ochenta (80) horas del salario básico de cada miembro en la fecha en que se pague el bono, con base en su puntaje final obtenido. Para el pago de este bono, el miembro deberá cumplir con las metas que le fueron establecidas por la gerencia del área para ese año.

(c) Las metas serán establecidas por la gerencia de área para cada año y son responsabilidad de la ACP y no del RE, se basarán en las metas corporativas establecidas por la ACP para cada año. Las metas comprenderán los siguientes aspectos: eficiencia operativa, ausentismo, accidentes de trabajo, daños a equipo y proyectos especiales. Algunos ejemplos de posibles metas asociadas a los aspectos mencionados son: índice de ausentismo; índice de accidentes laborales; daños al equipo o propiedad de la ACP, el cliente o contratistas; volumen de dragado/perforado; tiempo efectivo de dragado/perforado; porcentaje de capitanes listos al inicio de la guardia, entre otros.

(d) En el establecimiento de estas metas se atenderán criterios de racionalidad en cuanto a esfuerzo necesario y posibilidad de cumplimiento. En ese sentido, la gerencia considerará los comentarios del miembro con relación a las metas.

(e) Durante el año, la gerencia publicará periódicamente los valores alcanzados respecto a las metas establecidas, sin menoscabo de que el miembro podrá solicitar una reunión con su supervisor para conocer el nivel de cumplimiento con las metas establecidas.

(f) Este bono premia de forma equitativa el esfuerzo individual de los miembros, el trabajo en equipo, el buen servicio al cliente y promueve el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa. En el establecimiento de las metas el esfuerzo individual del miembro tendrá una ponderación no menor de 80% para OPD y de 90% para OPRR.

(g) A partir de la entrada en vigencia de la presente convención colectiva, el bono por productividad operativa se reconocerá y pagará a los miembros anualmente en el mes de diciembre a la tasa salarial vigente, siempre que durante el año fiscal anterior se alcancen o superen las metas operativas establecidas a nivel individual y de sección o unidad donde labore el miembro y se cumpla lo dispuesto en el numeral 1.

(h) Durante la vigencia de la convención colectiva, se establecerán las metas y se evaluarán para los períodos fiscales correspondientes.

Parágrafo transitorio: en el primer año de vigencia de la convención colectiva se establecerán las metas y se dará seguimiento a las mismas desde el 8 de abril de 2024 al 8 de octubre de 2024. Se pagará un bono equivalente de hasta 80 horas a prorrata de las metas alcanzadas en octubre 2024, a la tasa salarial vigente.

(i) El Administrador establecerá las guías y procedimientos generales aplicables al otorgamiento de este bono por productividad operativa.

SECCIÓN 20.03. BONO DE COMPENSACIÓN ESPECIAL (BCE)

Algunas operaciones son de tal naturaleza que a menudo exigen que los horarios de trabajo se adapten a acontecimientos impredecibles o estacionales, tales como el arribo y la salida de buques, la demanda que se tenga día a día y la mezcla de buques que se tenga cada día. Igualmente, los horarios de trabajo podrían requerir adaptarse a cambios a nuevas tendencias operacionales o en la demanda, o ante la necesidad de implementar nuevos métodos de trabajo temporales, para mantener el funcionamiento del Canal de Panamá de manera segura, continua, eficiente y rentable, frente a casos fortuitos, para suplir necesidades especiales de mantenimiento o para mantener la viabilidad de la ruta.

Para manejar estas situaciones, la ACP podrá adecuar los horarios de trabajo semanales de los miembros elegibles para el pago del BCE, según lo detallado a continuación:

(a) La ACP podrá establecer horarios de trabajo semanales distintos a los que siguen los esquemas regulares por no menos de una semana administrativa cada vez y hasta por un máximo acumulable por miembro de hasta cuatro (4) semanas administrativas por año, entendiendo que la intención es mantener al miembro lo más posible en el nuevo horario de trabajo.

(b) Los horarios de la semana administrativa de trabajo se notificarán al menos 72 (setenta y dos) horas antes de su inicio.

(c) A cambio de la flexibilidad de poder realizar cambios de horarios de trabajos semanales distintos a los que siguen los esquemas regulares, la ACP pagará un Bono de Compensación Especial (BCE) de la siguiente forma:

(1) Para los miembros en los grados FE-15, FE-16 y FE-17: un BCE de B/.135.00 (ciento treinta y cinco balboas) por período de pago.

(2) Para los miembros en grados distintos del FE-15, FE-16 y FE-17: un BCE de B/.60.00 (sesenta balboas) por período de pago.

(d) El BCE se pagará en cada período de pago a los miembros de la Unidad Negociadora que estén disponibles y aptos para ser asignados a trabajar turnos rotativos en labores operativas en el Canal durante el período de pago.

(e) El BCE no se pagará en las siguientes situaciones:

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

(1) 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).

(f) El miembro retendrá por un máximo de tres (3) semanas no acumulables la remuneración del BCE 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 miembro debe haber sido asignado a labores de operaciones que lo hagan elegible al BCE por un mínimo de una semana administrativa, en las tres (3) semanas inmediatamente previas al inicio de la retención.

(g) Queda entendido que cuando la ACP desee implementar permanentemente cambios a los horarios de trabajo distintos a los que siguen los esquemas regulares se deberá negociar el impacto e implementación de dicho cambio según lo establecido en el Artículo 11 de esta Convención Colectiva.

(h) En los casos en que el miembro 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 miembro retendrá el pago del BCE por todo el período de vacaciones fijado. En este caso, debe haber evidencia de que al miembro se le negaron las vacaciones programadas solicitadas.

(i) Las rotaciones o cambios de horarios contemplados en el BCE se harán en forma equitativa. Los miembros podrán conversar con su supervisor sobre este tema de equidad.

(j) Las partes acuerdan que:

(1) Al establecer un horario de trabajo diferente, las personas afectadas serán sujetas a una secuencia de rotación semejante a las establecidas, y se evitará afectar únicamente a un miembro del grupo.

(2) Todo cambio de horario mantendrá dos (2) días consecutivos de descanso, a excepción de aquellas guardias cuyos días de descanso sean los domingos y sábados.

(3) Durante las cuatro (4) semanas del cambio de horario, se debe considerar la cantidad de fines de semana libre que el miembro estaba destinado a recibir.

(4) Establecer cambios de horario que procure una estabilidad en la rotación de manera que el miembro no se le esté cambiando de una guardia a otra durante la semana administrativa.

(5) Al establecer un cambio de la estación de reporte se procederá de acuerdo a lo estipulado en la parte aplicable del Artículo 11 de la Convención Colectiva.

(6) Todo cambio de horario semanal debe considerar una programación de un grupo de trabajo. Los cambios de personal que están a bordo de los equipos flotantes se darán por desperfectos de estos equipos o por alguna necesidad operativa que implique el traslado del equipo a otro distrito.

(7) Los cambios de horario no involucran cambios en la duración de la jornada de trabajo, ni en el tiempo de descanso establecido en el capítulo 810 (Jornadas de Trabajo) del Manual de Personal."

21. ARTÍCULO 21. CAPACIDAD PARA TRABAJAR.

Este artículo propuesto por UCOC, contiene tres (3) secciones que se refieren, respectivamente, a las definiciones y generalidades, asignación de trabajo limitado y discapacidad.

Según consta en la solicitud respecto a este artículo 21, UCOC propuso como contenido del convenio, en su última mejor oferta, la siguiente redacción: (f. 2,382 y ss.)

"ARTÍCULO 21

CAPACIDAD PARA TRABAJAR

SECCIÓN 21.01 DEFINICIONES Y GENERALIDADES.

Discapacidad: Alteración funcional, permanente o temporal, total o parcial, física, sensorial o mental, que limita la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal en el ser humano.

Incapacidad: Alteración funcional, permanente o temporal, total o parcial, física, sensorial o mental, que imposibilita la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal en el ser humano.

Trabajo limitado: Se refiere a aquella condición, en la cual un miembro de la unidad negociadora que, por lesión o enfermedad física, sensorial o mental, se encuentra inhabilitado para desempeñar sus funciones y se le ofrecerá una asignación de trabajo con las restricciones impuestas por un médico idóneo que el miembro afectado haya consultado.

Para los efectos de una discapacidad o incapacidad sufrida por un miembro de la unidad negociadora, se procederá de acuerdo con lo establecido en Ley 42 del 27 de agosto 1999, la Ley Orgánica, el Reglamento de Administración de Personal, esta convención colectiva y el Manual de Personal de la ACP, vigentes en la fecha de entrada en vigencia de este convenio colectivo.

SECCIÓN 21.02 ASIGNACIÓN DE TRABAJO LIMITADO.

Un miembro que quede temporalmente incapacitado o discapacitado a causa de una lesión o enfermedad física, sensorial o mental será asignado a desempeñar tareas limitadas, si así lo solicitase el miembro, de conformidad con las Leyes, el reglamento, el manual y esta Convención Colectiva, a condición de que desempeñe dichas tareas bajo las restricciones impuestas por un médico idóneo que el miembro afectado haya consultado y cumplirá con lo siguiente:

a. Las tareas limitadas deben corresponder a las limitaciones físicas, sensoriales o mentales del miembro;

b. El miembro debe estar calificado para desempeñar las tareas; y

c. Las tareas limitadas deben desempeñarse dentro del distrito de su designación permanente.

De llegar a existir un conflicto de opinión relativo o concerniente a la condición del miembro, la ACP aceptará la opinión de un tercer médico idóneo escogido de común acuerdo por las partes.

SECCIÓN 21.03 DISCAPACIDAD

Toda discapacidad o incapacidad producto de un accidente o condición laboral no cubierta por la CSS, será cubierta en su totalidad por la ACP e incluye y no se limita a cirugías, tratamientos, medicamentos, terapias y tiempo de convalecencia (incapacidades médicas homologables).

21.1. POSICIÓN DE LA UCOC.

En los asuntos objeto de estancamiento en la **Sección 21.01 definiciones y generalidades**, la posición de la UCOC es que como todo trabajador tiene derecho a la protección de sus derechos laborales en situaciones de incapacidad o discapacidad, temporal o permanente, a causa de un accidente o enfermedad laboral o profesional, se hace necesario definir esta condición de incapacidad y discapacidad que le permitan desempeñar tareas limitadas u optar por un empleo productivo y remunerado, en igualdad de

condiciones, bajo las restricciones impuestas por un médico idóneo que el miembro afectado haya consultado.

En lo que respecta a la **Sección 21.02 asignación de trabajo limitado**, la UCOC indicó que estando en condición de incapacidad o discapacidad si el miembro está calificado para desempeñar la tarea esta será asignada conforme a sus limitaciones físicas, sensoriales o mentales y que deberá ser asignado dentro del distrito de su designación permanente y que de llegar a darse algún conflicto de opinión en cuanto a la condición del miembro la ACP aceptará la opinión de un tercer médico idóneo escogido de común acuerdo por las partes.

Sobre la **Sección 21.03 discapacidad**, manifestó que estando en condición de incapacidad o discapacidad si el miembro de esta unidad negociadora sufre un accidente o debido a una condición laboral no cubierta por la CSS esta será cubierta en su totalidad por la ACP, incluyendo, pero no limitando cirugías, tratamientos, medicamentos, terapias y tiempo de convalecencia.

21.2. POSICIÓN DE LA ACP.

La última mejor oferta de la ACP es como sigue:

> **"ARTÍCULO 21**
> **TRABAJO LIMITADO (LIVIANO)**
>
> **SECCIÓN 21.01. GENERALIDADES.**
>
> Los trabajadores que estén temporalmente incapacitados y no puedan desempeñar toda la gama de deberes de los puestos que ocupan, convalecerán en vacaciones o licencia sin sueldo.
>
> **SECCIÓN 21.02 EXCEPCIONES**
>
> (a) Lesiones o Enfermedades Relacionadas con el Trabajo. A un trabajador permanente que sufra una incapacidad temporal debido a una lesión o enfermedad durante el desempeño de sus deberes oficiales, se le asignará trabajos limitados si los hay, de acuerdo con la Ley Orgánica, el Reglamento de Administración de Personal, el Manual de Personal y el instructivo del Administrador del 11 de abril de 2006 sobre colocación de empleados permanentes que sufren accidentes en el trabajo, enfermedades o discapacidad, siempre que el trabajador pueda desempeñar tales trabajos conforme a las restricciones impuestas por un médico autorizado por la ACP. Todo trabajo limitado deberá resultar en trabajo significativo y productivo.
>
> (b) Lesiones o Enfermedades No Relacionadas con el Trabajo. El Vicepresidente de Capital Humano (o su designado) podrá autorizar, por razones humanitarias, trabajo limitado a un trabajador que se encuentre temporalmente incapacitado por razones no relacionadas con su trabajo, siempre que el trabajador pueda desempeñar tales trabajos conforme a las restricciones impuestas por un médico autorizado por la ACP.

La ACP en su posición a este punto manifestó las consideraciones que a continuación se sintetizan:

En este artículo la Administración de la ACP mantiene el ***roll over*** completo del artículo considerando que el mismo es en el mejor de los intereses de la ACP y cumple con el régimen laboral especial. La contrapropuesta #2 de la ACP establece excepciones para los casos de lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo y las lesiones o enfermedades no relacionadas con el trabajo, utilizando como base lo establecido en la Ley Orgánica, el

Reglamento de Administración de Personal y el Manual de Personal para estas situaciones.

Sobre la **Sección 21.01** que pretende la UCOC, indicó que los asuntos objeto de estancamiento son las definiciones de discapacidad, incapacidad y trabajo limitado, argumentando que son condiciones médicas que deben estar incluidas en la convención colectiva para llenar el vacío que existe en la aplicación de la normativa. Que la UCOC omitió en la definición de discapacidad que la misma debe ser diagnosticada y certificada por el Ministerio de Salud o la Caja de Seguro Social, tal como se encuentra definido en el artículo 9 del RAP. Por lo que se considera que las definiciones técnicas deben estar contenidas en los reglamentos y manuales y no procede que estas definiciones estén contenidas en el cuerpo de una convención colectiva y mucho menos que se altere o modifique las definiciones y los procedimientos establecidos en el RAP para estas situaciones.

Indicó que la ACP contrapropuso que los trabajadores que estén temporalmente incapacitados y no puedan desempeñar toda la gama de deberes de los puestos que ocupan, convalecerán en vacaciones o licencia sin sueldo.

Adicionó que la UCOC, en esta sección reemplazó el término "trabajador" por el término "miembro", lo cual fue rechazado por la ACP ya que, en el contexto empleado por la UCOC, riñe con los Artículos 95 y 97 de la Ley Orgánica y por ende es un tema no negociable para la ACP y, por consiguiente, debió ser presentado en un proceso de disputa de negociabilidad antes de que terminara la negociación y no bajo la solicitud de resolución de estancamiento

Que la contrapropuesta de la UCOC y cada una de sus respectivas secciones, donde se identifican varios temas no negociables por ser contrarias a la Ley Orgánica y los reglamentos, la Administración de la ACP consideró que este Artículo 21 no está estancado y que su contrapropuesta presentada el 23 de febrero de 2023, es en los mejores intereses de la ACP, ya que dicha contrapropuesta incluye únicamente los elementos que salvaguardan el régimen laboral especial de la ACP y cumple lo mandatado en el artículo 316 de la Constitución, al igual que lo señalado en el artículo 4 de la Ley Orgánica en cuanto a la necesidad y finalidad de que la Autoridad del Canal funcione de manera segura, eficiente y rentable.

Sobre la **Sección 21.02** contrapropuesta por la UCOC indicó que esta fue rechazada por la ACP, ya que lo contrapropuesto por la UCOC es materia regulada de manera detallada en la normativa de la ACP y de la Ley Orgánica, la cual establece los procedimientos pertinentes de la ACP, en cumplimiento con lo establecido en los numerales 6, 7 y 9 del artículo 85 de la Ley Orgánica. Por lo anterior, concluyó indicando que se identificaron varios temas no negociables por ser contrarios a la Ley Orgánica y los reglamentos, que este artículo 21 no estaba estancado y que la contrapropuesta de la ACP incluyó únicamente los elementos que salvaguardan el régimen especial de la ACP y cumplió lo mandatado en el artículo 316 de la Constitución, al igual que lo señalado en el artículo 4 de la Ley Orgánica.

21.3. CONCLUSIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

En la convención colectiva vigente el artículo 21 tiene 2 secciones, UCOC propone 3 y la ACP propone 2, en este artículo la aspiración de la UCOC es que se defina en el nuevo convenio y aplique de manera clara los conceptos sobre capacidad para trabajar y capacidad para garantizar los derechos de los miembros de su unidad negociadora y, a la vez propone un cambio de título para este artículo "Capacidad para Trabajar".

Por su parte, la ACP propuso un *roll-over* completo en cuanto a este artículo "Trabajo Limitado", ya que consideró que cumple con lo dispuesto en el régimen laboral especial.

Respecto a los aspectos de negociabilidad y el término miembro, a lo largo de esta resolución la Junta se reitera en su criterio y procederá con las adecuaciones respectivas en este artículo en lo concerniente al uso del término miembro.

Acerca de las modificaciones que aspira la UCOC, debe indicar la Junta que éste expresó, *"la necesidad de protección de los derechos laborales en situaciones de incapacidad o discapacidad, temporal o permanente, a causa de un accidente o enfermedad laboral o profesional"* aspecto regulado en la convención colectiva que fenece en la **Sección 21.02 EXCEPCIONES**.

Por otro lado, el RE propuso una nueva sección 21.03 con la que procura establecer la responsabilidad de la administración de cubrir toda discapacidad o incapacidad producto de un accidente o condición laboral cuando esta no es cubierta por la CSS, propuesta que sin embargo no fue explicada, sustentada, ni probada por UCOC, ni en su petición ni en ninguna de sus intervenciones durante la audiencia, por lo que esta JRL carece de los elementos que le permitan ponderar la necesidad de incorporación de esta cláusula, en consecuencia la misma quedará excluida de la redacción de este artículo.

Por otro lado, respecto a la asignación de trabajo limitado ante una condición de incapacidad por accidente de trabajo, para la Junta es claro que la propuesta presentada por UCOC, está destinada a preservar el trabajo de aquellos miembros de esta unidad negociadora que producto de un accidente de trabajo se encuentran incapacitados para el desempeño de sus labores habituales, pero no necesariamente para trabajar, en este sentido, la Junta estima razonable atender el interés presentado por el RE, aun cuando estima que la redacción de la propuesta presentada por UCOC resulta imprecisa respecto a la finalidad expresada. Un aspecto clave acerca de este tema es que una lesión relacionada con el trabajo podría no reunir los requisitos de incapacidad pagada por el seguro social, si es temporal, no crónica o tiene poca o ninguna repercusión a largo plazo.

Tomando en cuenta el artículo 50 numeral 3 del RAP que señala la necesidad de que la ACP establezca *"un programa de colocación para empleados que hayan sufrido una enfermedad o lesión en el trabajo, para fomentar su retención en un trabajo productivo" la JRL* efectuará ajustes a la redacción de este artículo de manera que efectivamente esté orientado a posibilitar **la retención del trabajo productivo.**

En virtud de lo anterior, se harán los ajustes correspondientes en la redacción de este artículo, tomando de base la redacción de la convención colectiva que fenece con la modificación señalada, e incorporando los ajustes propuestos por la ACP en cuanto a la nomenclatura de los cargos de vicepresidente de Capital Humano a vicepresidente ejecutivo de Recursos Humanos, aspecto que responde a la estructura administrativa de la ACP.

21.4. DECISIÓN U ORDEN.

De conformidad a lo expuesto en nuestras conclusiones la Decisión de la Junta es que las partes adopten como redacción de su convenio colectivo la siguiente:

ARTÍCULO 21

TRABAJO LIMITADO (LIVIANO)

SECCIÓN 21.01. GENERALIDADES. Los miembros que estén temporalmente incapacitados y no puedan desempeñar toda la gama de deberes de los puestos que ocupan, convalecerán en vacaciones o licencia sin sueldo.

SECCIÓN 21.02. EXCEPCIONES.

(a) Lesiones o Enfermedades Relacionadas con el Trabajo. A un miembro permanente que sufra una incapacidad temporal debido a una lesión o enfermedad durante el desempeño de sus deberes oficiales, se le asignará trabajos limitados, de acuerdo con la Ley Orgánica, el Reglamento de Administración de Personal, el Manual de Personal y el instructivo del Administrador del 11 de abril de 2006 sobre colocación de empleados permanentes que sufren accidentes en el trabajo, enfermedades o discapacidad, siempre que el miembro pueda desempeñar tales trabajos conforme a las restricciones impuestas por un médico autorizado por la ACP. Todo trabajo limitado deberá resultar en trabajo significativo y productivo.

(b) Lesiones o Enfermedades No Relacionadas con el Trabajo. El Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos (o su designado) podrá autorizar, por razones humanitarias, trabajo limitado a un miembro que se halle temporalmente incapacitado por razones no relacionadas con su trabajo, siempre que el miembro pueda desempeñar tales trabajos conforme a las restricciones impuestas por un médico autorizado por la ACP.

22. ARTÍCULO 22. CONSEJO DE COLABORACIÓN OBRERO PATRONAL.

Según consta en la solicitud respecto a este a**rtículo 22**, la UCOC propuso como contenido del artículo la siguiente redacción: (f. 2,472 y ss.)

"ARTÍCULO 22
CONSEJO DE COLABORACIÓN OBRERO PATRONAL

SECCIÓN 22.01. GENERALIDADES

Las partes reconocen el beneficio mutuo de establecer y mantener relaciones obrero-patronales armoniosas y constructivas, y de trabajar, en forma asociada y en conjunto, para mejorar las relaciones laborales, identificar problemas y encontrar soluciones de conformidad con el Artículo 103 de la Ley Orgánica. Se acuerda que existe una obligación mutua de educar a los representantes laborales y de la administración, al igual que a los miembros de la unidad negociadora, sobre los valores, la filosofía y el compromiso del consejo.

SECCIÓN 22.02. FORO OBRERO-PATRONAL.

Las partes reconocen la existencia de una gama de asuntos que afectan las condiciones de empleo de los miembros de la unidad negociadora, los cuales son de interés para los miembros, la Administración y el RE, que no son discutidos en las negociaciones colectivas que abarcan la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta en su totalidad. En reconocimiento de esto, se establece un foro especial para facilitar los debates de dichos asuntos durante la vigencia de esta Convención.

Este foro funcionará bajo el entendimiento de que:

(a) Cada parte puede solicitar una reunión del foro, notificándole a la otra parte con antelación, según sea práctico;

(b) El foro solo tratará asuntos relativos a una división de la ACP a la vez;

(c) El número de miembros del foro será igualmente dividido entre el RE y la Administración, y el número total se determinará por mutuo acuerdo;

(d) Cada parte seleccionará a sus propios representantes *ad hoc* para tratar los asuntos específicos que se discutan;

(e) Las reuniones se celebrarán durante horas de trabajo regulares (en el turno diurno), con la presencia de miembros representantes del RE en horas de permiso remunerado, si están de servicio activo; y la ACP garantizará la aprobación del tiempo de representación solicitado por el miembro que representará al RE en el foro, con por lo menos una semana de anticipación a la reunión del foro.

(f) Un asunto que el RE presente al foro obrero-patronal no podrá ser presentado, antes del término de seis (6) meses, como tema de negociación intermedia iniciada por el RE;

(g) Para resolver cualquier desacuerdo, se utilizarán métodos para la resolución de conflictos en base a intereses y no a posiciones adversas de las partes; y

(h) Debido a que es la intención del foro promover un diálogo constructivo, no hay recurso a una tercera parte; por ejemplo, estancamiento, agravio, práctica laboral desleal, disputa de negociabilidad.

(i) De no existir el acuerdo expreso de las partes a este acuerdo, nada en esta Sección infringirá los términos de esta Convención."

22.1. POSICIÓN DE LA UCOC.

En los asuntos objeto de estancamiento en la Sección 22.01 Generalidades, la UCOC consideró que para efecto de ser funcional y contribuir con el desarrollo de las buenas relaciones obrero patronal, el comité de Colaboración Obrero Patronal (COP) es la herramienta viable y útil para las relaciones laborales en el Canal de Panamá, tal como se contempla en el articulado correspondiente.

Sobre la Sección 22.02 Foro Obrero-Patronal, la posición de UCOC es que su propuesta contribuye de manera eficaz a lograr los objetivos del Consejo de Colaboración Obrero-Patronal, haciendo hincapié que cuando un tema sea presentado ante dicho comité y si no se resuelve en el término de tres (3) meses se podrá invocar la negociación intermedia de dicho asunto.

22.2. POSICIÓN DE LA ACP.

La última mejor oferta de la ACP es como sigue:

"ARTÍCULO 22
CONSEJO DE COLABORACIÓN OBRERO PATRONAL

SECCIÓN 22.01. GENERALIDADES. Las partes reconocen el beneficio mutuo de establecer y mantener relaciones obrero-patronales armoniosas y constructivas, y de trabajar, en forma asociada y en conjunto, para mejorar las relaciones laborales, identificar problemas y encontrar soluciones de conformidad con el

Artículo 103 de la Ley Orgánica. Se acuerda que existe una obligación mutua de educar a los representantes laborales y de la administración, al igual que a los trabajadores de la unidad negociadora, sobre los valores, la filosofía y el compromiso del consejo.

SECCIÓN 22.02. FORO OBRERO-PATRONAL.

Las partes reconocen la existencia de una gama de asuntos que afectan las condiciones de empleo de los trabajadores de la unidad negociadora, los cuales son de interés para los trabajadores, la Administración y el RE, que no son discutidos en las negociaciones colectivas que abarcan la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta en su totalidad. En reconocimiento de esto, se establece un foro especial para facilitar los debates de dichos asuntos durante la vigencia de esta Convención.

Este foro funcionará bajo el entendimiento de que:

(a) Cada parte puede solicitar una reunión del foro, notificándole a la otra con antelación, según sea práctico;

(b) El foro solo tratará asuntos relativos a una división de la ACP a la vez;

(c) El número de miembros del foro será igualmente dividido entre el RE y la Administración, y el número total se determinará por mutuo acuerdo;

(d) Cada parte seleccionará a sus propios representantes ad hoc para tratar los asuntos específicos que se discutan;

(e) Las reuniones se celebrarán durante horas de trabajo regulares (en el turno diurno), con la presencia de trabajadores representantes del RE en horas de permiso remunerado, si están de servicio activo;

(f) Un asunto que el RE presente al foro obrero-patronal no podrá ser presentado, antes del término de un (1) año, como tema de negociación intermedia iniciada por el RE;

(g) Para resolver cualquier desacuerdo, se utilizarán métodos para la resolución de conflictos en base a intereses y no a posiciones adversas de las partes; y

(h) Debido a que es la intención del foro promover un diálogo constructivo, no hay recurso a una tercera parte; por ejemplo, estancamiento, agravio, práctica laboral desleal, disputa de negociabilidad.

(i) De no existir el acuerdo expreso de las partes a este acuerdo, nada en esta Sección infringirá los términos de esta Convención.

La ACP a este punto manifestó las consideraciones que a continuación se sintetizan:

Las contrapropuestas #2 de las partes son iguales para esta sección, excepto que la UCOC introdujo el término miembro como reemplazo del término trabajador, la cual fue declarado no negociable por reñir con el artículo 95 de la Ley Orgánica donde se establecen los derechos del trabajador y, por consiguiente, debió ser presentado en un proceso de disputa de negociabilidad antes de que terminara la negociación y no bajo la solicitud de resolución de estancamiento.

Sobre los literales (a), (b), (c), (d), (g), (h), (i) de la Sección 22.02 indicó que son idénticos, por consiguiente, deben ser retiradas del estancamiento y deberían pasar a la nueva convención colectiva tal cual fueron contrapropuestas por las partes. Por otro lado, señaló que en el literal (e) de esta misma Sección, la UCOC agregó el siguiente párrafo: "y la ACP garantizará la aprobación del tiempo de representación solicitado por el miembro que representará al RE en el foro, con por lo [sic] menos una semana de anticipación a la reunión del foro...", el cual no formaba parte de su propuesta original, por lo que se consideró como una nueva propuesta y fue rechazada por la ACP, ya que el tiempo de representación se encuentra desarrollado en el artículo 6 de las contrapropuestas de las partes y no se puede introducir de la forma contrapropuesta por la UCOC, ya que riñe con el derecho de la Administración de asignar trabajo, de acuerdo al artículo 100 de la Ley Orgánica y, por ende, es un tema no negociable.

Sobre el literal (f) de la precitada Sección, indicó que la ACP contrapropuso un término de un (1) año para que un asunto que el RE presente el foro obrero-patronal pueda ser presentado como tema de negociación intermedia iniciada por el RE y la UCOC contrapropuso seis (6) meses. Que este tema se consideró estancando por parte de la ACP.

Concluyó este análisis reiterando que las contrapropuestas de las partes para este artículo son muy similares, excepto que la UCOC reemplazó el término "trabajador" por el término "miembro", distanciando a las partes de lograr un acuerdo, ya que en la propuesta original la ACP solo discrepó en el término establecido para invocar la negociación intermedia, lo que a juicio de la ACP pudo interpretarse como un intento de la UCOC por mostrar que las secciones contrapropuestas estaban distanciadas y eventualmente declararlas estancadas lo cual pudiera considerarse como una negociación de mala fe.

22.3. CONCLUSIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

Tras un recuento de las propuestas de las partes para el artículo 22, la JRL iniciará un acucioso análisis de las alegaciones vertidas para ponderar la redacción que se plasmará en el nuevo convenio colectivo. De la atenta lectura de dichas propuestas, se concluye que ambas son muy similares, pero no idénticas, por lo que pasaremos a ver aquellos aspectos que difieren.

En primer lugar, vemos que UCOC nuevamente presentó el cambio del término trabajador por el de miembro. Aspecto reiterativo en esta resolución y sobre el cual la Junta se ha pronunciado determinando la viabilidad del uso de este término, por lo que procede efectuar el ajuste en la redacción de este artículo conforme a lo dispuesto por la Junta.

Respecto a la Sección 22.01 que se refiere a generalidades, la Junta observa idéntica redacción en ambas propuestas, por lo que se procede a establecer la misma en el nuevo convenio colectivo, coincidiendo también con la redacción contenida en el convenio colectivo precedente.

En segundo lugar, en el literal (e) de la Sección 22.02 la UCOC agregó el siguiente párrafo: *"...y la ACP garantizará la aprobación del tiempo de representación solicitado por el miembro que representará al RE en el foro, con por lo menos una semana de anticipación a la reunión del foro,"* redacción que a criterio de esta Junta no puede ser acogida en virtud de las mismas consideraciones ya vertidas al momento de referirnos a la concesión del tiempo de representación, en este sentido de conformidad con el artículo 52

del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, la Administración podrá otorgar tiempo de representación al trabajador designado por el representante exclusivo para llevar a cabo actividades de representación autorizadas, siempre que la actividad se realice durante horas en las que el trabajador estaba programado para trabajar. *No obstante, la administración en circunstancias que considere especiales podrá hacer los ajustes de horario de trabajo con la anuencia del trabajador, para otorgarle tiempo de representación.*

A criterio de esta JRL, lo propuesto por UCOC riñe con el Reglamento de Relaciones Laborales al establecer como una obligación de la administración garantizar la aprobación del tiempo de representación para el representante de la organización sindical. Finalmente, respecto al punto que se refiere al plazo para que un asunto presentado al foro obrero patronal se presente como una negociación intermedia, la Junta considera razonable el plazo de seis (6) meses propuestos por el sindicato para que las partes puedan atender un asunto por esta vía, haciendo eficaz el consejo, y la solución efectiva de asuntos laborales.

En virtud de lo anterior, la Junta de Relaciones Laborales procederá con los ajustes respectivos a la redacción de este artículo.

22.4. DECISIÓN U ORDEN DE LA JUNTA.

De conformidad a lo expuesto en nuestras conclusiones la Decisión de la Junta es que las partes adopten como redacción de su convenio colectivo la siguiente:

ARTÍCULO 22
CONSEJO DE COLABORACIÓN OBRERO PATRONAL

SECCIÓN 22.01. GENERALIDADES. Las partes reconocen el beneficio mutuo de establecer y mantener relaciones obrero-patronales armoniosas y constructivas, y de trabajar, en forma asociada y en conjunto, para mejorar las relaciones laborales, identificar problemas y encontrar soluciones de conformidad con el Articulo 103 de la Ley Orgánica. Se acuerda que existe una obligación mutua de educar a los representantes laborales y de la administración, al igual que a los miembros de la unidad negociadora, sobre los valores, la filosofía y el compromiso del consejo.

SECCIÓN 22.02. FORO OBRERO-PATRONAL. Las partes reconocen la existencia de una gama de asuntos que afectan las condiciones de empleo de los miembros de la unidad negociadora, los cuales son de interés para los miembros, la Administración y el RE, que no son discutidos en las negociaciones colectivas que abarcan la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta en su totalidad. En reconocimiento de esto, se establece un foro especial para facilitar los debates de dichos asuntos durante la vigencia de esta Convención.

Este foro funcionará bajo el entendimiento de que:

(a) Cada parte puede solicitar una reunión del foro, notificándose a la otra parte con antelación, según sea práctico;

(b) El foro solo tratará asuntos relativos a una división de la ACP a la vez;

(c) El número de miembros del foro será igualmente dividido entre el RE y la Administración, y el número total se determinará por mutuo acuerdo;

(d) Cada parte seleccionará a sus propios representantes *ad hoc* para tratar los asuntos específicos que se discutan;

(e) Las reuniones se celebrarán durante horas de trabajo regulares (en el turno diurno), con la presencia de miembros representantes del RE en horas de permiso remunerado, si están de servicio activo;

(f) Un asunto que el RE presente al foro obrero-patronal no podrá ser presentado, antes del término de seis (6) meses, como tema de negociación intermedia iniciada por el RE;

(g) Para resolver cualquier desacuerdo, se utilizarán métodos para la resolución de conflictos en base a intereses y no a posiciones adversas de las partes; y

(h) Debido a que es la intención del foro promover un diálogo constructivo, no hay recurso a una tercera parte; por ejemplo, estancamiento, agravio, práctica laboral desleal, disputa de negociabilidad.

(i) De no existir el acuerdo expreso de las partes a este acuerdo, nada en esta Sección infringirá los términos de esta Convención.

23. ARTÍCULO 23. DISPOSICIONES VARIAS.

Este artículo recoge una diversidad temas a saber: igualdad de oportunidades de empleo; tiempo de representación para los trabajadores; sitios remotos de trabajo; viáticos; tableros de anuncios; estacionamiento; efecto y cómputo de los límites de tiempo; acceso a datos sobre trabajadores y su divulgación; sugerencias beneficiosas; uso de las instalaciones oficiales; cartas de acciones disciplinarias y medidas adversas; extensión del pago por trabajo nocturno; ajuste salarial; beneficio por retiro laboral; reconocimiento único; CAE; TOR; compensación por pilotaje; bono BEE; disposiciones varias; investigaciones y audiencias en la junta de inspectores y, por último, reducción de personal.

Según consta en la solicitud respecto a este artículo 23, UCOC propuso en su última mejor oferta de 9 de marzo de 2023, la siguiente redacción: (f. 2,556 y ss.)

"ARTÍCULO 23
DISPOSICIONES VARIAS

SECCIÓN 23.01. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO

(a) La ACP se asegurará, conforme a la Ley Orgánica, Reglamento de Administración de Personal y Capítulo 200 del Manual de Personal vigente a la fecha de entrada en vigencia de este convenio colectivo, que las disposiciones de esta Convención deben ser aplicadas a todos los miembros de la unidad negociadora sin discriminar por razón de sexo, raza, edad, religión, estado civil, ideología política, discapacidad o afiliación sindical. El acoso sexual, el hostigamiento y la persecución laboral están prohibidos.

(b) Las disposiciones generales del programa de Igualdad de Oportunidades de Empleo y los procedimientos para tramitar las quejas individuales por discriminación por parte de miembros elegibles de la unidad negociadora se indican y en el Artículo 84 de la Ley Orgánica, el Reglamento de Administración de Personal en el Capítulo 200 del Manual de Personal vigente a la fecha de entrada en vigencia de este convenio colectivo del Canal de Panamá. De acuerdo con estos reglamentos, el miembro que formula la queja

tiene el derecho de ser acompañado, representado y asesorado por un representante de su propia escogencia en cualquier etapa de la presentación de una queja cuando opte por utilizar el procedimiento de quejas del Manual de Personal (Capítulo 200).

(c)A solicitud escrita del que presenta la queja la ACP acuerda informar al RE sobre las quejas formales presentadas por los miembros de la unidad negociadora después de aceptadas para su investigación por la ACP.

SECCIÓN 23.02. TIEMPO DE REPRESENTACIÓN PARA LOS MIEMBROS.

Los miembros que no son representantes del RE, y aquellos que, aunque sean representantes no estén en la lista de representantes sindicales según se establece en la Sección 6.02, deberán ser relevados de sus funciones sin que las horas sean descontadas de sus vacaciones y sin pérdida de salario, cuando sean designados por el RE a participar en una actividad obrero-patronal.

SECCIÓN 23.03. SITIOS REMOTOS DE TRABAJO.

De acuerdo con las leyes y reglamentos pertinentes, la ACP deberá suministrarles transporte a los miembros desde los lugares designados para recogerlos hasta los sitios remotos de trabajo designados y para el viaje de vuelta.

SECCIÓN 23.04. VIÁTICOS.

Los viáticos se regirán por lo establecido en el Reglamento de Administración de Personal el Manual de Personal vigente en la fecha de entrada en vigencia de este convenio colectivo.

SECCIÓN 23.05. TABLEROS DE ANUNCIOS.

(a) Al RE se le proporcionará, cuando lo solicite, un amplio espacio en los tableros de anuncios de la ACP en la que esta haya autorizado colocar materiales sobre representación sindical. En casos donde el espacio sea limitado, se le dará prioridad a la colocación del material de la ACP o se le permitirá al RE colocar sus propios tableros, previa autorización de la unidad administrativa.

(b) Si el RE deseara tableros de anuncios en áreas de trabajo de la ACP u otras localidades donde estos no existen actualmente, le solicitará autorización a la ACP para construir e instalar, por cuenta de la ACP, tales tableros de anuncios.

SECCIÓN 23.06. ESTACIONAMIENTO.

La ACP designará áreas disponibles de estacionamientos para los vehículos de los miembros. A los miembros de la unidad negociadora que tengan una discapacidad hasta el punto de que el caminar desde las áreas designadas para estacionamiento y hacia las mismas les crearía condiciones físicas innecesariamente rigurosas (según lo determine un médico autorizado por la ACP), se le concederá el privilegio de utilizar los espacios de estacionamiento controlados por la ACP, cerca de sus áreas de trabajo, si los hay. Se podrán exigir evaluaciones periódicas de un miembro con discapacidad a quien se le haya otorgado esta consideración especial de estacionamiento, cuando existan razones para creer que la condición del miembro puede haber mejorado hasta el punto de no necesitar consideración especial de estacionamiento.

Esta obligación de la ACP incluye el otorgamiento de áreas disponibles de estacionamientos para los vehículos de los miembros en las instalaciones de la sede sindical.

SECCIÓN 23.07. EFECTO Y CÓMPUTO DE LOS LÍMITES DE TIEMPO.

(a) Los límites de tiempo especificados en esta Convención son obligatorios, salvo que las partes acuerden prorrogarlos mutuamente y por escrito. Dichas prórrogas no serán retroactivas.

El término días, salvo que se defina o se limite de otra forma, significa días calendario y no días hábiles. El cálculo de cualquier periodo incluido en este artículo no incluye el día en que se entregue la notificación. El último día del periodo de notificación debe incluirse, a menos que sea un sábado, domingo o día de fiesta o duelo nacional, en cuyo caso, el periodo de notificación concluirá el próximo día hábil.

(b) Al computar un período de tiempo prescrito en esta Convención, no se incluirá el día después de la medida o suceso en que comienza a correr el período de tiempo, pero si se incluirá el último día del período computado. Además, salvo que se especifique lo contrario en esta Convención, cuando un período de tiempo termina en sábado, domingo o día de fiesta o duelo nacional, se prorrogará el período de tiempo hasta el cierre de operaciones del siguiente día administrativo de trabajo que no sea ni sábado, domingo o día de fiesta o duelo nacional.

SECCIÓN 23.08. ACCESO A DATOS SOBRE MIEMBROS Y SU DIVULGACIÓN.

(a) El acceso a los datos que mantiene el Empleador sobre cada miembro de la unidad negociadora y su divulgación se regirán por la Ley Orgánica y las normas reglamentarias aplicables.

(b) El miembro que desee revisar su expediente oficial de personal podrá hacerlo en la Sección de Reclutamiento, Clasificación y Documentación Laboral durante las horas regulares de trabajo de dicha oficina. Después de revisar su expediente oficial de personal, un miembro podrá solicitar que se corrija o enmiende cualquier parte del expediente que él considere que no sea correcto, actualizado, pertinente o completo.

(c) El material que sea suprimido del expediente oficial de personal del miembro por la Sección de Reclutamiento, Clasificación y Documentación Laboral le será entregado al miembro.

(d) Los datos informativos sobre el miembro que estén disponibles al público según los reglamentos aplicables podrán ser proporcionados por la ACP a quien los solicite. Una copia de la información o correspondencia que se le proporcione al solicitante también se le proporcionará oportunamente al miembro, a menos que la información se proporcione con el consentimiento previo, por escrito, del miembro o autorizado por esta Convención.

(e) La ACP se asegurará que los datos sobre los miembros producidos mediante impresos e informes de computadoras sean debidamente controlados y resguardados.

SECCIÓN 23.09. SUGERENCIAS BENEFICIOSAS.

La ACP y el RE reconocen la importancia y los beneficios que pueden derivarse del Programa de Premios de Incentivo. Las partes acuerdan incentivar a los miembros a contribuir al objetivo común de mejorar la eficiencia y la economía de las operaciones de la ACP enviando sus sugerencias de mejoramiento y ejerciendo sus mejores esfuerzos en el trabajo.

El manejo de las sugerencias beneficiosas será de conformidad con el Capítulo 630 del Manual de Personal.

SECCIÓN 23.10. USO DE LAS INSTALACIONES OFICIALES.

(a) Sede sindical. La ACP conviene en seguir proporcionándole al RE la sede sindical que actualmente ocupa en las instalaciones de la ACP. El mantenimiento general de la sede será responsabilidad del RE. Cualquier modificación aprobada por la ACP y cualquier restauración necesaria de dicha sede la llevará a cabo y la financiará la ACP.

La ACP deberá otorgar una sede sindical alterna al RE, a solicitud suya, en caso de efectuarse mantenimiento general de estas instalaciones.

(b) Electricidad de la Sede Sindical en Instalaciones de la ACP. Le corresponde a la ACP tramitar el suministro del servicio de energía eléctrica con la distribuidora correspondiente.

(c) Teléfonos en los Locales de Trabajo. A los representantes del RE se les permitirá el uso de los teléfonos de la ACP en el desempeño de las funciones de representación sindical que han sido autorizadas para que puedan llevarse a cabo en tiempo de representación. Se les autorizará el uso del teléfono más cercano a su área inmediata de trabajo para llamadas locales.

SECCIÓN 23.11. CARTAS DE ACCIONES DISCIPLINARIAS Y MEDIDAS ADVERSAS.

(a) Entrega de los Avisos.

(1) Las reprimendas y los avisos de propuestas y de decisiones de medidas disciplinarias y de medidas adversas serán entregados a los miembros en sobres sellados. Al recibirlos, los miembros verificarán el contenido del sobre y acusarán recibo, por escrito, de su contenido, en presencia de la persona que entregó el sobre. La copia en la que el miembro acuse recibo deberá colocarse en un sobre, el cual se sellará para su entrega al representante correspondiente de la ACP.

(2) Si un miembro rehúsa acusar recibo de dichas medidas o avisos, el representante de la ACP que entrega la carta hará una anotación al respecto, firmará y fechará la copia de acuse de recibo.

(b) Copias. Una copia adicional de los avisos de propuestas y de decisiones de medidas adversas se adjuntará a la copia del miembro y al RE.

SECCIÓN 23.12. EXTENSIÓN DEL PAGO POR TRABAJO NOCTURNO.

(a) Miembros de Categoría Especial de Equipo Flotante.

(1) La ACP pagará, por un máximo de ciento veinte (120) días calendario consecutivos, la remuneración adicional que aplica por turnos nocturnos y vespertinos a los miembros de la unidad negociadora que trabajen turnos rotativos cuando sus asignaciones temporales al turno diurno los hace inelegibles para dicha remuneración. Los miembros deben ser asignados a trabajar un turno rotativo regular por un mínimo de siete (7) días calendarios consecutivos antes de ser elegibles para el pago inicial y pagos subsecuentes de la remuneración adicional por turnos nocturnos y vespertinos, según esta cláusula.

(2) La elegibilidad según la subsección (a) se limita a los miembros que trabajan turnos rotativos en puestos en categorías de salario que califican para la remuneración adicional por turnos nocturnos y vespertinos, según los reglamentos existentes, cuando los miembros estén temporalmente asignados al turno diurno.

SECCIÓN 23.13. AJUSTE SALARIAL.

El ajuste salarial para el año 2023 se hará efectivo en el periodo de pago siete (7), que se pagará el 10 de abril de 2023. Los ajustes anuales subsiguientes, se harán efectivos para cada año en el periodo de pago número siete (7). Estos ajustes se harán sobre el salario básico anual establecido para cada grado y escalón en la categoría FE, y no se harán pagos retroactivos.

La tabla que se presenta a continuación muestra los ajustes salariales acordados por las partes para los años correspondientes:

Primer Año	Segundo año	Tercer Año	Cuarto Año
8%	8%	8%	8%

Estos ajustes salariales serán retroactivos para los años que dejaron de percibir ajustes salariales todos los miembros de la unidad negociadora.

De darse una prórroga de la convención colectiva o si al final del término de este convenio colectivo no se ha llegado a un acuerdo de un nuevo convenio colectivo, los montos de esta tabla serán ajustados anualmente a partir de los montos establecidos en el cuarto año a una rata de 2.5% anual, o de ser inferior este ajuste al IPC anual calculado por el INEC para cada año, se ajustará al mismo al IPC del año para evitar pérdida de poder adquisitivo de los miembros.

SECCIÓN 23.14. BENEFICIO POR RETIRO LABORAL.

(a) La ACP mediante ACUERDO de la Junta Directiva No.129 (de 25 de enero de 2007), subrogado por el ACUERDO NO. 135 (de 8 de mayo del 2007) y modificado por el ACUERDO No. 215 (de 7 de octubre de 2010), estableció un Beneficio por Retiro Laboral (BRL), que incluye a los miembros que forman parte de esta unidad negociadora, cubiertos por la presente convención colectiva, con el objeto de incentivar a los miembros permanentes para que se acojan oportunamente al retiro laboral, al llegar a la edad de jubilación, de modo que puedan planificar adecuadamente su nuevo proyecto de vida.

(b) El miembro será elegible para recibir el Beneficio por Retiro Laboral únicamente cuando cese sus labores como miembro de la ACP, al cumplir la edad de jubilación regular o la edad de jubilación

anticipada, establecidas por la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social, aun cuando el miembro no haya completado las cuotas obligatorias que se requieren para obtener la jubilación en la Caja de Seguro Social. El retiro del empleo y el beneficio por retiro laboral entrarán en vigencia para los miembros que lleguen a la edad regular de jubilación a partir de la entrada en vigencia de esta Convención y para los miembros que se acojan al retiro anticipado de esa misma fecha. Los miembros que cumplan la edad regular de jubilación podrán acogerse al beneficio siempre y cuando se retiren de su empleo con la Autoridad dentro de un plazo que no exceda los sesenta (60) días calendario posteriores a la fecha en que cumplan dicha edad. Este beneficio se constituirá para la fuerza laboral permanente cubierta por esta unidad negociadora.

(c) Los miembros elegibles a recibir el Beneficio por Retiro Laboral según lo dispuesto en esta Sección, deberán comunicar su decisión de retirarse entregando el formulario de terminación de la relación laboral a la ACP como mínimo treinta (30) días calendario antes de la fecha de retiro. En ningún caso la fecha de dicho aviso podrá ser posterior al día en que el miembro cumple la edad regular de jubilación.

(d) El miembro que se retire del empleo según lo dispuesto en esta Sección, recibirá como mínimo cuatro (4) meses y como máximo un (1) año de salario, que será calculado sobre la base del promedio de los mejores cinco (5) años de salario más las otras remuneraciones recibidas. El monto que recibirá el miembro se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula: A X S X 2.5%

A = Los años de servicio acreditable de acuerdo con lo establecido en el Artículo 62 de Reglamento de Administración de Personal.

S = Promedio de los mejores cinco (5) años de salario de servicio Acreditable.

2.5% = Factor de reconocimiento.

El Administrador establecerá las guías y procedimientos generales aplicables a la administración de este programa.

(e) El Administrador podrá aprobar las solicitudes de prórroga para acogerse al beneficio laboral al que hace referencia esta Sección, en los casos que se indican a continuación:

(1) Solicitudes de prórrogas de tres (3) años en casos de miembros que durante dicho período completarán las cuotas para optar por la pensión de jubilación con la Caja de Seguro Social.

(2) Solicitudes de prórroga no mayores a seis (6) meses en casos de miembros que requieran continuar laborando por un período no mayor de seis (6) meses para completar las cuotas necesarias para optar por una pensión de jubilación con el monto máximo aplicable.

(3) Solicitudes de prórrogas no mayores de noventa (90) días en casos de miembros que dentro de dicho período completarán 30, 40, 50 años de servicio en el Canal de Panamá.

(4) Solicitudes de prórrogas no mayores de dos (2) años en casos de miembros que de retirarse dentro del período establecido afectarían la operación de la unidad en la que trabajan o la operación del Canal.

Todas las solicitudes de prórrogas mencionadas anteriormente deberán estar debidamente sustentadas y de ser aprobadas, su vigencia se contará a partir de la fecha en que el miembro cumple la edad regular de jubilación. Para ser tramitadas, estas solicitudes deben ser presentadas dentro de los plazos establecidos en esta Sección para comunicar la decisión de retiro.

En los casos de los miembros que presentan solicitudes de prórrogas según lo indicado en los numerales 1 y 2 descritos arriba, deberán sustentar las mismas con documentación de la Caja de Seguro Social.

SECCIÓN 23.15. PERIODO PROBATORIO DE DESARROLLO LABORAL.

(a) Se establece un programa de desarrollo laboral para toda nueva contratación según lo que se indica a continuación:

(b) Toda persona contratada por primera vez en la ACP, de manera temporal o permanente, será colocada en un programa de desarrollo laboral por un período de un (1) año. Durante este período de inducción, además de desarrollar al miembro en su puesto, se le brindará capacitación sobre el régimen especial de la ACP, operación del Canal y gestión sindical.

(c) Los miembros temporales contratados por términos mayores a un (1) año para proyectos o asignaciones que tengan establecida una duración mayor de un (1) año, avanzaran a los escalones subsiguientes después de cumplir el período de espera requerido, siempre que la última evaluación anual que hayan obtenido demuestre un desempeño sobresaliente, superior o completamente satisfactorio.

SECCIÓN 23.16. RECONOCIMIENTO ÚNICO.

(a) Se acuerda que, con motivo de la firma de la presente Convención Colectiva, la ACP reconocerá por una sola vez durante la vigencia de esta convención, el pago de un bono equivalente a ochenta (80) horas de salario básico, a la tasa salarial vigente del día 10 de abril de 2023, para los miembros cubiertos por la presente convención. Este beneficio se hará efectivo no antes de treinta (30) días posteriores a la entrada en vigencia de esta convención colectiva.

(b) El reconocimiento único será otorgado a favor de todos los miembros de la unidad negociadora, sean estos permanentes o temporales.

(c) Queda entendido que el reconocimiento único al que refiere esta sección no constituye para todos los efectos legales, una costumbre, práctica, uso, condición de trabajo.

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

SECCIÓN 23.17. COMPENSACIÓN ADICIONAL ESPECIAL (CAE)

(a) Las nuevas operaciones del Canal Ampliado implican condiciones de trabajo y de empleo diferentes a las existentes en las esclusas originales (Miraflores, Pedro Miguel y Gatún), específicamente los esclusajes de buques dentro de las nuevas esclusas de Agua Clara y Cocolí. Las nuevas esclusas requieren la asistencia exclusiva de remolcadores de la ACP para el esclusaje de buques, 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 de buques se realiza a través de las cámaras con la asistencia de remolcadores de la ACP para la entrada, posicionamiento, remolque 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 Compensación Adicional Especial (CAE) para estos nuevos trabajos, según la tabla adjunta:

TABLA DE COMPENSACIÓN ADICIONAL ESPECIAL (CAE)

	Monto a pagar por cada buque según el total del día (Todos los buques a este monto)			
Total de buques por día	**Primer año**	**Segundo año**	**Tercer año**	**Cuarto año**
De 1 a 4	B/.750.00	B/.850.00	B/.900.00	B/.950.00
Más de 4 hasta 6	B/.1000.00	B/.1100.00	B/.1150.00	B/.1200.00
Más de 6 hasta 8	B/.1250.00	B/.1350.00	B/.1400.00	B/.1450.00
Más de 8 hasta 10	B/.1500.00	B/.1750.00	B/.1850.00	B/.2000.00
Más de 10	B/.1750.00	B/.2000.00	B/.2250.00	B/.2500.00

De darse una prórroga de la convención colectiva, los montos de esta tabla serán ajustados anualmente a partir de los montos establecidos en el cuarto año a una rata de 2.5% anual.

(c) Esta compensación se pagará de acuerdo a los rangos de la tabla que aparece en el literal (b) de esta sección. La compensación 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. Los esclusajes de buques que ocurran en las esclusas originales (Miraflores, Pedro Miguel y Gatún) sin la asistencia de locomotoras y solamente con la asistencia de remolcadores, también se contabilizarán para el pago del CAE.

(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 periodo de pago en forma acumulativa y el monto total se pagará en partes iguales a cada uno de los miembros de la unidad negociadora de la sección de OPRO, específicamente a los grados FE-15 y FE-16 de esta Unidad, en el día de pago correspondiente al siguiente periodo de pago.

(f) El CAE no se pagará al miembro 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 periodo de pago correspondiente).

(2) Cuando este incapacitado por enfermedad común o riesgos profesionales y esté excluido de planilla (en este caso, se hará una prorrata para el periodo de pago correspondiente), excepto cuando la incapacidad no sea producto de un accidente de trayecto, en el trabajo, por enfermedad producto del trabajo y en el trabajo.

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

(g) El miembro retendrá el pago del CAE en las siguientes instancias:

1. Cuando esté en licencia con pago

2. Cuando esté en vacaciones

3. Cuando esté ejerciendo funciones de RAO

4. Cuando esté ejerciendo funciones como miembro del equipo negociador.

5. Cuando esté ejerciendo cualquiera de las actividades de representación establecidas en la SECCIÓN 6.03 de este convenio colectivo.

(h) Las partes revisarán conjuntamente los montos a los que se refiere el literal (b) de esta sección, a los dos (2) años de la vigencia de la Convención Colectiva, los cuales no podrán ser menores a los montos estipulados en la sección 23.17 "b" de este convenio colectivo.

(i) Las partes revisarán conjuntamente los montos a los que se refiere el literal (b) de esta sección cuando el número de capitanes FE-15 y FE-16 de la sección de OPRO, alcance ciento cuarenta (140) capitanes, los cuales no podrán ser menores a los montos estipulados en la sección 23.17 "b" de este convenio colectivo.

(j) La ACP emitirá un reporte del CAE en cada periodo de pago y lo remitirá al RE.

SECCIÓN 23.18. INCENTIVO POR TIEMPO OPERATIVO DE RELEVO (TOR).

(a) Se reconocerá un incentivo denominado Tiempo Operativo de Relevo (TOR) a los miembros de la Unidad Negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta con el propósito de optimizar el tiempo efectivo de los relevos.

(b) Este incentivo (TOR) se pagará a los miembros de UCOC en las asignaciones en las que no se contemplen relevos.

(c) El TOR equivale a un pago de veinte (20) horas extraordinarias por periodo de pago y se pagará a los miembros de la Unidad Negociadora, según lo dispuesto en los literales "a" y "b" de esta sección.

(d) El TOR no se pagará en las siguientes situaciones:

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

2. Cuando este incapacitado por enfermedad común o riesgos profesionales y este excluido de planilla (en este caso, se hará una prorrata para el periodo de pago correspondiente), excepto cuando

la incapacidad no sea producto de un accidente de trayecto, en el trabajo, por enfermedad producto del trabajo y en el trabajo.

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

(e) El miembro retendrá el pago del TOR en las siguientes instancias:

1. Cuando esté en licencia con pago

2. Cuando esté en vacaciones

3. Cuando esté ejerciendo funciones de RAO

4. Cuando esté ejerciendo funciones como miembro del equipo negociador.

5. Cuando esté ejerciendo cualquiera de las actividades de representación establecidas en la SECCIÓN 6.03 de este convenio colectivo.

(f) El pago del TOR es adicional al pago del sobretiempo y no elimina el sustento alimenticio, según sea aplicable, de acuerdo a lo dispuesto en el Manual de Finanzas y Administración (procedimiento MSF-99.250).

SECCIÓN 23.19. COMPENSACIÓN POR PILOTAJE PARA OPD.

(a) Las operaciones regulares del Canal de Panamá requieren que algunos movimientos de equipos flotantes de la División de Dragado de la ACP se hagan con la asistencia de un Capitán de Remolcador en funciones de pilotaje.

(b) Para atender estas situaciones de movimientos de equipos flotantes de la División de Dragado que son asistidos por Capitanes de Remolcador en funciones de pilotaje, la ACP conviene en establecer una Compensación por Pilotaje para estos trabajos.

(c) Esta compensación se pagará a once (11) Capitanes de Remolcadores habilitados para realizar los trabajos de pilotaje de acuerdo a la lista elaborada por la ACP.

(d) El monto de la compensación se establece en novecientos (900.00) balboas por periodo de pago para cada uno de los once (11) capitanes de Remolcador habilitados en la lista de la ACP. Esta compensación comprende la totalidad de los pilotajes que ocurran en un periodo de pago y no hay un límite a la cantidad de pilotajes que cubre este pago.

(e) La ACP podrá calificar un total de veinte (20) Capitanes para las funciones de pilotaje, y dicho número incluye los once (11) capitanes de la lista elaborada por la ACP y nueve (9) Capitanes adicionales que podrán ser elegibles para ingresar en dicha lista dentro de los FE-15, FE-16, y FE-17 de la Unidad Negociadora que porten licencia de Capitán de Buques a motor no mayores de 500 toneladas de arqueo bruto y Práctico de equipo flotante de la Autoridad, de acuerdo con las necesidades de operaciones de la ACP. En ambos casos, los capitanes serán aptos y estarán disponibles para realizar estas funciones de pilotaje.

(f) La ACP establecerá los criterios de permanencia en la lista de pilotajes, mismos que deberán ser cumplidos por todos los integrantes de la lista de once (11) a que se refiere esta sección y por

los nueve (9) Capitanes adicionales elegibles para ingresar en la lista.

(g) El monto de la compensación se pagará a cada uno de los miembros de la lista de once (11), en el día de pago correspondiente al siguiente periodo de pago.

(h) La Compensación por Pilotaje no se pagará al miembro en las siguientes situaciones:

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

2. Cuando este incapacitado por enfermedad común o riesgos profesionales y esté excluido de planilla (en este caso, se hará una prorrata para el periodo de pago correspondiente), excepto cuando la incapacidad no sea producto de un accidente de trayecto, en el trabajo, por enfermedad producto del trabajo y en el trabajo.

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

4.Cuando el miembro no esté al día en sus obligaciones sindicales, incluyendo los pagos periódicos de cuotas ordinarias y extraordinarias.

(i) El miembro retendrá el pago de la Compensación por Pilotaje en las siguientes instancias:

1. Cuando esté en licencia con pago.

2. Cuando esté en vacaciones programadas.

3. Cuando esté ejerciendo funciones de RAO.

4. Cuando esté ejerciendo funciones como miembro del equipo negociador.

5. Cuando esté ejerciendo cualquiera de las actividades de representación establecidas en la SECCIÓN 6.03 de este convenio colectivo.

(j) Cuando un miembro de la División de NTD que pertenezca a la Unidad Negociadora es asignado no competitivamente a funciones fuera de la División de NTD, retendrá el pago de la compensación por Pilotaje. En ningún caso el miembro devengará el CAE y la compensación por Pilotaje al mismo tiempo.

SECCIÓN 23.20. BONO DE EQUIPARACIÓN A CAPITÁN DE BUQUE GRÚA EN ASISTENCIA A GRÚA GOLIAT Y TITÁN (BEE)

(a)Algunas operaciones regulares del Canal de Panamá requieren que algunos movimientos de quipos flotantes de la División de Dragado, entre ellos la grúa GOLIAT y la TITÁN de la ACP se hagan con la asistencia de un Remolcador de Dragado. Durante esa asistencia el Capitán del remolcador se convierte en el responsable de la seguridad de su tripulación, como del personal de las grúas, convirtiendo la unidad (remolcador-grúa) en un buque grúa.

(b)Para atender las operaciones mencionadas en el literal "a" de esta sección, las partes convienen en establecer un Bono de Equiparación Especial (BEE) para estos trabajos, los cuales serán pagados de la siguiente manera.

Para los grados FE-16 BEE de B/.3.00 (tres balboas la hora)

Para los grados FE-15 BEE de B/.5.00 (cinco balboas la hora)

Para los grados FE-14 BEE de B/.8.00 (ocho balboas la hora)

Para los grados FE-13 BEE de B/.11.00 (once balboas la hora)

Para los grados FE-12 BEE de B/.12.00 (doce balboas la hora)

Este bono será contabilizado y pagado en función del tiempo en que el miembro estuvo ejerciendo estas tareas en los correspondientes equipos.

Queda entendido que el Capitán tiene la mayor jerarquía a bordo por lo cual es el oficial encargado del remolcador, de la tripulación, de los relevos, de liderizar y supervisar todas las asignaciones que se den durante la jornada de trabajo, y por ende deberá tener mayor grado mientras esté ejerciendo estas funciones a bordo.

SECCIÓN 23.21. DISPOSICIONES VARIAS EN NTD.

(a) Las partes acuerdan el pago de un bono equivalente a veinte (20) horas extraordinarias al Jefe de Operaciones de Grúas (FE-17 en NTD) o quien de manera temporal esté ejerciendo el puesto, debido a su disponibilidad de veinticuatro (24) horas para ejercicio de sus funciones, siempre y cuando este trabajador sea miembro cotizante de la unidad negociadora.

(b) Las partes convienen que a todos los miembros de la unidad negociadora que laboren a bordo de la Draga hidráulica de corte y succión Quibian 1, Draga hidráulica de cucharón Alberto Alemán Zubieta, Grúa Titán, Grúa Goliat, Bote Grúa Draga hidráulica de corte y succión Quibian, Océanos, la Barcaza de perforación Barú, y remolcadores se les compense con un bono equivalente al 35% por hora del salario básico a todos los miembros que participen en la producción de tres mil (3000) metros cúbicos o más en un turno regular de ocho horas.

SECCIÓN 23.22. INVESTIGACIONES Y AUDIENCIAS EN LA JUNTA DE INSPECTORES.

(a) Cualquier miembro de la unidad negociadora que sea llamado a comparecer a alguna investigación llevada a cabo por la Junta de Inspectores tendrá el derecho de contar con la figura del "LAY COUNSEL". El miembro de la unidad negociadora y su "lay counsel" gozarán de tiempo remunerado de acuerdo a lo establecido en este Convenio Colectivo.

El SINDICATO proporcionará una lista al Presidente de la Junta de Inspectores de los miembros de la unidad negociadora dispuestos a fungir como "lay counsel" en las investigaciones llevadas a cabo en dicha Junta de Inspectores. Todos los "lay counsel" recibirán por parte de la Oficina de Asesoría Jurídica una orientación para desempeñar dicha función.

(b) El miembro de la unidad negociadora llamado a comparecer como parte interesada en una audiencia tendrá el derecho a escoger de la lista de "lay counsel" provista por el SINDICATO, al Capitán de su elección. Si este Capitán no estuviera disponible, el miembro de la unidad negociadora seleccionará a otro Capitán de su confianza.

(c) Nada en este Convenio Colectivo impide que el miembro de la unidad negociadora citado a audiencia en la Junta de Inspectores

como parte interesada, sea representado a sus costas por un abogado de su preferencia."

23.1 POSICIÓN DE LA UCOC.

Con respecto a la Sección 23.01 (a), la UCOC indicó que al pactar el convenio colectivo e incluir el capítulo 200 del Manual de Personal, el cual desarrolla el tema sobre igualdad de oportunidades, se debe respetar por las partes la fecha de vigencia del Capítulo 200 y del manual y lo establecido en este, conociendo que dicho manual puede ser modificado por la ACP, siempre y cuando la ACP le informe al RE de los cambios que plantea para que el RE decida si los mismos afectan las condiciones de empleo o trabajo de sus miembros y poder negociar los mismos, si fuere el caso, según lo establece la normativa que rige en la ACP. Que lo indicado por la UCOC no es contrario a la ley ni a los reglamentos de la ACP. Aunado a lo anterior, la posición de UCOC en este asunto es que dentro de las razones que se listan en la contrapropuesta presentada por la ACP no se incluye la discriminación por pertenecer a una unidad negociadora y por afiliación sindical, y UCOC es del criterio que este asunto debe ser incluido dentro del listado; que tampoco se contempla el hostigamiento y la persecución laboral y el acoso sexual como tipos de discriminación laboral, y estas son situaciones que cualquier miembro y trabajadores de la ACP están expuestos día a día.

En las Secciones 23.01 (b) y (c), la UCOC manifestó que su posición pretende mantener el reconocimiento del derecho de los miembros a presentar quejas por discriminación por las causales señaladas en esta sección y el derecho del RE a ser informado de la interposición de cualquier queja por parte de un miembro de la unidad negociadora que así lo solicitase. Advirtió que estos literales a pesar de que los textos de su contrapropuesta fueron similar a la contrapropuesta de la ACP y lo pactado en el convenio colectivo y que son asuntos ya negociados en el convenio colectivo vigente y que la ACP no alegó que los mismos asuntos contrarios a la ley y a los reglamentos, no se ha llegado a un acuerdo.

En los asuntos objeto de estancamiento en la Sección 23.02 Tiempo de Representación para los trabajadores, la UCOC señaló que su posición es que no se le sea dado a la ACP determinar qué miembro de la unidad negociadora representará al sindicato durante una actividad obrero-patronal, ya que aparte de ser contrario a los artículos 95 y 99 de la Ley Orgánica, sería una franca y abierta injerencia de la ACP en el derecho del RE de designar a sus representantes.

En los asuntos objeto de estancamiento en la Sección 23.03 Sitos remotos de trabajo, la UCOC señaló que cuando a un miembro de la unidad negociadora se le asigne a un sitio remoto de trabajo, la ACP le deberá suministrar el transporte desde los lugares designados para recogerlos hasta los sitios remotos de trabajo designados y para el viaje de vuelta, ya que de no ser así, el miembro quedaría en un lugar remoto sin poder ir o regresar de vuelta a su estación de reporte, dicho transporte será proporcionado para garantizar la seguridad de los miembros y las operaciones continuas del Canal; que lo solicitado por la UCOC no es contrario a la ley ni a los reglamentos de la ACP.

En la Sección 23.04 Viáticos, manifestó la UCOC que su posición es que debe pactarse en el convenio colectivo el procedimiento que regirá la asignación de viáticos, y al respecto que este sea el contenido en el Manual de Personal de la ACP, siempre y cuando la ACP le informe al RE de los cambios que platea para que el RE decida si los mismos afectan las condiciones de empleo o trabajo de sus miembros y, si fuere

el caso, poder negociar las condiciones de empleo o procedimientos establecidos; que lo solicitado por la UCOC no es contrario a la ley ni a los reglamentos de la ACP.

En la Sección 23.05 Tableros de anuncios, manifestó la UCOC que su posición es que la ACP deberá proporcionarle al RE espacios en los tableros de anuncios de la ACP para que el RE pueda publicar información sobre sus funciones de representación sindical a todos los miembros de la unidad negociadora; que lo solicitado por la UCOC no es contrario a la ley ni a los reglamentos de la ACP.

En los asuntos objeto de estancamiento en la Sección 23.06 Estacionamiento, la UCOC señaló que su posición consiste en que la ACP debe designar áreas disponibles de estacionamientos para los vehículos de los miembros de la unidad negociadora, toda vez que los miembros laboran en diferentes turnos y jornadas de trabajos lo cual la hace necesario utilizar sus vehículos para transportarse desde sus casas a las áreas de trabajos y viceversa por lo que deben contar con estos espacios, además lo solicitado no es contrario a la ley ni a los reglamentos de la ACP.

En los asuntos objeto de estancamiento en la Sección 23.07 Efecto y cómputo de los límites de tiempo, la UCOC señaló que su posición consiste en que se debe mantener los criterios para los efectos y cómputo de los límites de tiempo pactados en la convención colectiva vigente, y al respecto la UCOC debe indicar que a pesar de que el texto de su contrapropuesta es similar a la contrapropuesta de la ACP, y a lo pactado en el convenio colectivo vigente, no se llegó a un acuerdo en este asunto ni fue alegado por la ACP como un asunto no negociable por ser contrario a la ley y a los reglamentos.

En la Sección 23.08 Acceso a datos sobre miembros y su divulgación, la UCOC indicó que su posición es que se debe mantener en el convenio colectivo los criterios de acceso a la información que mantiene el empleador de cada miembro de la unidad negociadora y la ubicación del expediente oficial del miembro, y al respecto la UCOC debe indicar que a pesar de que el texto de su contrapropuesta es similar a la contrapropuesta de la ACP, y a lo pactado en el convenio colectivo vigente, no se llegó a un acuerdo en este asunto ni fue alegado por la ACP como un asunto no negociable por ser contrario a la ley y a los reglamentos.

En la Sección 23.09 Sugerencias beneficiosas, el asunto objeto de estancamiento indicó la UCOC es que se debe mantener en el convenio colectivo el compromiso de las partes e incentivar la participación en el programa de sugerencias beneficiosas con el objetivo común de mejorar la eficiencia y la economía de las operaciones de la ACP, y al respecto la UCOC señaló que a pesar de que el texto de su contrapropuesta es similar a la contrapropuesta de la ACP, y a lo pactado en el convenio colectivo vigente, no se llegó a un acuerdo en este asunto ni fue alegado por la ACP como un asunto no negociable.

Sobre la Sección 23.10 Uso de las instalaciones oficiales, la UCOC manifestó que su posición respecto a este punto es que la ACP continúe proporcionándole una sede sindical al RE para llevar a cabo los asuntos de representación sindical de todos los miembros de la unidad negociadora de la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta y que a la vez todos sus miembros tengan una sede para ventilar los asuntos sindicales, que proporcione el suministro del servicio de energía eléctrica con un subsidio de electricidad para la sede sindical, tal cual se ha pactado en la convención colectiva anterior y que se le permita a

los representantes del RE el uso de los teléfonos de la ACP para el desempeño de sus funciones sindicales más cercanos a su área inmediata de trabajo para llamadas locales para llamadas locales para que puedan realizar las tareas de representación de todos los miembros de la unidad negociadora; la UCOC señaló que a pesar de que el texto de su contrapropuesta es similar a la contrapropuesta de la ACP, y a lo pactado en el convenio colectivo vigente, no se llegó a un acuerdo en este asunto ni fue alegado por la ACP como un asunto no negociable.

En la Sección 23.11 Cartas de acciones disciplinarias y medidas adversas, UCOC señaló que las entregas de reprimenda, avisos de propuestas y decisiones de medidas disciplinarias y de medidas adversas deben ser entregadas a los trabajadores en sobres sellados en día lunes, para garantizar que el miembro tenga el tiempo suficiente para prepararse, notificar al RE y así garantizar una defensa adecuada. En muchas ocasiones a los empleados se les entregan estos documentos en día viernes en la tarde, poniendo al trabajador en desventaja de contactar al RE para que se le pueda brindar la adecuada defensa y asesoramiento en los respectivos casos. Agregó que la UCOC es del criterio de que tanto al trabajador como al RE se le adjunte una copia adicional de los avisos de propuestas y decisiones de medidas adversas para que el trabajador y el RE tengan la oportunidad de prepararse para la preparación de la queja para así garantizar la adecuada defensa y que se cumpla con el derecho del trabajador a ser representado por su representante del RE; que este asunto ya se encuentra en la convención colectiva vigente, y por lo tanto, es un asunto que ya ha sido negociable.

En los asuntos descritos en la Sección 23.12 Extensión del pago por trabajo nocturno, la UCOC señaló que su posición es que se mantenga en el convenio colectivo el término por el cual se mantendrá vigente el reconocimiento del pago por trabajo nocturno cuando a un miembro se le asigne temporalmente al turno diurno.

Sobre la Sección 23.13 Ajuste Salarial, la UCOC advirtió que los ajustes de salario deben considerar la pérdida del poder adquisitivo, la pérdida de poder de compra del dólar, las demandas sociales y culturales que exige la sociedad, la política de superación académica permanente, la necesaria equiparación salarial a profesionales con rangos de formación profesional similar, entre otros elementos. Aunado a ello, indicó que la recuperación económica del país requiere dinamizar la capacidad de consumo de la población a fin de poder gestar el ciclo económico. Que lo anterior se sustenta en el análisis del contexto macroeconómico y la situación de la ACP, que revelan una situación creciente de la economía panameña.

En este orden de ideas manifestó que la UCOC es de la posición de que se deben establecer en qué fecha y periodos de pago se harán efectivos cada uno de los ajustes salariales dentro del periodo de vigencia de la convención colectiva que se va a pactar, de forma que quede establecido una vez se decida el ajuste salarial para esta convención colectiva, que también se debe establecer cómo se prorrogarán los ajustes salariales, de darse el caso de una prórroga a la convención colectiva y también se debe establecer los tipos de prórrogas que se puedan dar en materia de ajustes salariales.

Sobre la Sección 23.14 Beneficio por retiro laboral, la UCOC señaló que se debe mantener en el convenio colectivo el beneficio por retiro laboral, el procedimiento y requisitos para acogerse a dicho beneficio, la forma de calcularlo y las circunstancias por la cual se podrá prorrogar acogerse a él, y al respecto la UCOC indicó que a pesar de que el texto

de su contrapropuesta es similar a la contrapropuesta de la ACP y a lo pactado en el convenio colectivo vigente, no se llegó a un acuerdo en este asunto.

En los asuntos objeto de estancamiento en la Sección 23.15 Periodo probatorio de desarrollo laboral, la posición de la UCOC se fundamentó en que resulta necesario mantener el programa de desarrollo laboral y ofrecerse a toda persona que sea contratada por primera vez, y que estas contrataciones sean de carácter permanente en consideración que la contratación de una persona para ocupar una posición dentro de la unidad negociadora, es una contratación de difícil reclutamiento, ya que conlleva la capacitación aproximada de dos años y medio para cada miembro que es contratado, lo que representa una inversión de la ACP de alrededor de los 300,000 dólares por cada uno.

En la Sección 23.16 Reconocimiento Único, la UCOC indicó que se debe reconocer y pagar un bono único equivalente a 80 horas del salario básico por motivo de la firma de la convención colectiva, a todos los miembros de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta, como se realizó con la firma de la convención colectiva anterior, y de esta forma los miembros de la unidad negociadora sean compensados en parte por la pérdida de poder adquisitivo que han tenido por la prolongación de la negociación de la convención colectiva; que respecto a este tema, el mismo ya ha sido negociado y en la última contrapropuesta la ACP indicó que le concedía al RE el pago del reconocimiento único a la firma del convenio colectivo.

En la Sección 23.17 Compensación Adicional Especial (CAE), los asuntos objeto de estancamiento es que se le pague dicha compensación a todos los miembros de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta que participan en las operaciones de asistencia a los buques que transitan por el Canal de Panamá y que son asistidos por remolcadores de la ACP tal cual se acordó en el convenio colectivo anterior. Que la posición de la UCOC es que se pague el CAE a cada miembro de la unidad negociadora por los trabajos de asistencia a los buques que son asistidos por los remolcadores de la ACP según la tabla propuesta por la UCOC en esta Sección, en la cual se reflejan los ajustes cuyo objetivo es compensar a los capitanes de remolcador por el aumento de la carga de trabajo ocasionada por la eliminación del segundo capitán, que los capitanes no tengan pérdida de poder adquisitivo, que se reconozca la experiencia y calificación ganada durante estos años de parte de los capitanes de remolcadores y el aporte que los capitanes aportan a garantizar la seguridad de los tránsitos de los buques que transitan las esclusas del canal ampliado, ya que los remolcadores garantizan el posicionamiento, dirección y frenado de estos buques en el canal ampliado y que esto se traduce en la obtención de las metas del Canal para el beneficio del país.

En audiencia UCOC en respaldo a su propuesta señaló que "...uno de los asuntos que están tratando de mejorar es cuando no se pagará el CAE a los miembros y cuándo el miembro retendrá el CAE, que lo están poniendo de manera clara y no como está en la actualidad que cae a la interpretación de los gerentes, de cómo se paga. Qué, también introducen que es el pago, por ejemplo, cuando el trabajador está ejerciendo funciones de RAO o cuando está en el equipo negociador, que consideran es contrario a lo que tenemos ahorita mismo en este renglón, de cuándo se pagará y cuándo se retendrá y cuándo no se pagará, nosotros consideramos es contrario a la ley lo que tenemos actualmente. ¿Por qué? Porque... ahora, no dice nada del equipo negociador, pero se entiende equipo negociador [sic] que tú estás haciendo funciones como

representante sindical, entonces se le está aplicando castigo al trabajador que decide tomar el derecho de representar, de formar parte de la organización sindical.

Entonces nosotros con esta propuesta lo que estamos buscando es que esto quede claro y que no sea contrario a la ley. Entonces, esto para el CAE."

Sobre la Sección 23.18 Incentivo por tiempo operativo de relevo (TOR), la UCOC manifestó que su posición es que este incentivo sea una compensación con objetivo de optimizar el tiempo efectivo de relevo, y que este incentivo no elimine el sustento de alimentación según lo dispuesto en el Manual de Finanzas y Administración de la ACP y que es en adición al pago de sobretiempo causado por las demoras en relevo o por cualquier otra circunstancia. Que es del criterio de que se debe pagar este incentivo equivalente a 20 horas extraordinarias por periodo de pago, a todos los miembros de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta, que realizan relevos y que tengan que permanecer en sus áreas de trabajo más allá de las 8 horas básicas de trabajo diarias. Que este incentivo busca compensar a los capitanes por su disponibilidad para permanecer en sus sitios de trabajo y que también busca que sea pagado a los trabajadores de las guardias en las que no necesariamente se contemplen relevos.

Sobre la Sección 23.19 Compensación por pilotaje para OPD, la UCOC manifestó medularmente que su posición es que se le reconozca y pague esta compensación equivalente a 900.00 balboas por periodo de pago para cada uno de los (11) Capitanes de Remolcador de OPD habilitados en la lista de la ACP para asistir y participar en los movimientos de equipos flotantes de la División de Dragado de la ACP ya que estas operaciones de pilotajes realizados por los miembros de nuestra unidad negociadora proporciona un ahorro considerable para la ACP en comparación a lo que se tuviese que pagar si se utilizara a prácticos de la UPCP por cada maniobra.

Sobre la Sección 23.20 Bono de equiparación a capitán de buque grúa en asistencia a grúa Goliat y Titán (BEE), la UCOC manifestó medularmente que se debería pagar este bono por periodo de pago para cada uno de los capitanes de remolcador de OPD habilitados en la lista de la ACP para asistir y participar en los movimientos de las grúas Goliat y Titán de la División de Dragado de la ACP.

Sobre la Sección 23.21 Disposiciones varias en NTD, la UCOC declaró que el literal (a) de esta sección pretende el pago de un bono equivalente a 20 horas extraordinarias al Jefe de Operaciones de Grúas (FE-17 en NTD), o a quien de manera temporal este ejerciendo el puesto, debido a estar disponible las 24 horas del día para ejercicio de sus funciones. Que el Jefe de Operaciones de Grúas debe permanecer disponible según lo establece la descripción de puesto del mismo, resaltó que esto tiene su génesis en la administración norteamericana, en la cual el jefe de operaciones de grúas vivía en Gamboa y se le proveía de casa por parte del Canal para que estuviera a disposición 24 horas para el ejercicio de sus funciones, a diferencia de lo que sucede en la actualidad que el jefe de operaciones no se le provee de casa en Gamboa.

Por otro lado, en cuanto al asunto objeto de estancamiento en el literal (b) de esta sección, la UCOC es de la posición de que a todos los miembros de la unidad negociadora que laboran a bordo de la Draga hidráulica de corte y succión Quibián 1, Draga hidráulica de cucharon Alberto Alemán Zubieta, Grúa Titán, Grúa Goliat, Bote Grúa Draga hidráulica de corte y succión Quibián, Océanos, la Barcaza de

perforación Barú y remolcadores que participen en la producción de tres mil (3,000) metros cúbicos o más en un turno regular de 8 horas, se les compense con un bono equivalente al 35% por hora del salario básico. Que este bono busca que se les compense a los miembros de la unidad negociadora que con su arduo trabajo hacen posible que se alcance la producción eficiente y segura propuesta en el turno regular.

Sobre la Sección 23.22 Investigaciones y audiencias en la Junta de Inspectores, la UCOC manifestó medularmente que cualquier miembro de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta que sea llamado a comparecer a alguna investigación llevada a cabo por la Junta de Inspectores tendrá el derecho de contar con la figura del "LAY COUNSEL", esto debido a que no se le da el mismo derecho a los capitanes de remolcadores que a los prácticos cuando deben comparecer a alguna investigación, se les permite ser asistido por un asesor o "Lay Counsel" por estar pactada esta figura en la convención colectiva de la Unidad Negociadora de Prácticas del Canal, con las mismas funciones que propone la UCOC, con esta propuesta se busca la equidad e igualdad de derechos para todos los trabajadores del canal.

Sobre la Sección 23.23 Reducción de personal, la UCOC manifestó medularmente que no está de acuerdo con que se realicen reducciones de personal de los miembros de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta del Canal de Panamá, por lo que rechazó la propuesta de la ACP, su posición es que la ACP detenga la práctica de reducción de personal que mantiene.

23.2 POSICIÓN DE LA ACP.

La última mejor oferta de la ACP es como sigue:

"ARTÍCULO 23
DISPOSICIONES VARIAS

SECCIÓN 23.01. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO.

(a) La ACP se asegurará, conforme a la Ley Orgánica, el Reglamento de Administración de Personal y el Capítulo 200 del Manual de Personal, que las disposiciones de esta Convención deben ser aplicadas a todos los trabajadores de la unidad negociadora sin discriminar por razón de sexo, raza, edad, religión, estado civil, ideología política o discapacidad. El acoso sexual está prohibido.

(b) Las disposiciones generales del programa de Igualdad de Oportunidades de Empleo y los procedimientos para tramitar las quejas individuales por discriminación por parte de trabajadores elegibles de la unidad negociadora se indican y en el Artículo 84 de la Ley Orgánica, el Reglamento de Administración de Personal en el Capítulo 200 del Manual de Personal del Canal de Panamá. De acuerdo con estos reglamentos, el trabajador que formula la queja tiene el derecho de ser acompañado, representado y asesorado por un representante de su propia escogencia en cualquier etapa de la presentación de una queja cuando opte por utilizar el procedimiento de quejas del Manual de Personal.

(c) A solicitud escrita del que presenta la queja la ACP acuerda informarle al RE sobre las quejas formales presentadas por los miembros de la unidad negociadora después de aceptadas para su investigación por la ACP.

SECCIÓN 23.02. TIEMPO DE REPRESENTACIÓN PARA LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores que no son representantes del RE, y aquellos que, aunque sean representantes no estén en la lista de representantes sindicales según se establece en la Sección 6.02, podrán ser relevados de sus funciones sin que las horas sean descontadas de sus vacaciones y sin pérdida de salario, cuando sean designados por el RE a participar en una actividad obrero-patronal. Este permiso de representación requiere de la autorización de la División de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos (CHR), dentro los límites del máximo común de 40 horas de representación de una semana administrativa, siempre y cuando la unidad donde labora determine que puede prescindir del trabajador. La administración evaluará las necesidades de la operación para autorizar el número de trabajadores y el tiempo de representación otorgado bajo esta Sección.

SECCIÓN 23.03. SITIOS REMOTOS DE TRABAJO.

De acuerdo con las leyes y reglamentos pertinentes, y hasta donde le sea práctico dentro de las limitaciones presupuestarias y de personal, la ACP podrá suministrarles transporte a los trabajadores desde los lugares designados para recogerlos hasta los sitios remotos de trabajo designados (y para el viaje de vuelta, cuando sea necesario), cuando no haya otro transporte disponible para dichos trabajadores.

SECCIÓN 23.04. VIÁTICOS.

Los viáticos se regirán por lo establecido en el Reglamento de Administración de Personal y el Manual de Personal.

SECCIÓN 23.05. TABLEROS DE ANUNCIOS.

(a) Al RE se le proporcionará, cuando lo solicite, un espacio razonable en los tableros de anuncios de la ACP en la que esta haya autorizado colocar materiales sobre representación sindical. En casos donde el espacio sea limitado, se le dará prioridad a la colocación del material de la ACP o se le permitirá al RE colocar sus propios tableros, previa autorización de la unidad administrativa.

(b) El RE será exclusivamente responsable del material colocado y se asegurará que dicho material no viole ninguna ley o reglamento, o la seguridad de la ACP; ni contenga información procaz, difamatoria, o denigrante. La violación de esta disposición constituirá fundamento para la revocación de este privilegio, y la ACP se reserva el derecho de iniciar la acción correspondiente cuando se abuse del mismo.

(c) Si el RE deseara tableros de anuncios en áreas de trabajo de la ACP u otras localidades donde estos no existen actualmente, le solicitará autorización a la ACP para construir e instalar, por su cuenta, tales tableros de anuncios.

SECCIÓN 23.06. ESTACIONAMIENTO.

La ACP podrá designar áreas disponibles de estacionamientos para los vehículos de los trabajadores. A los trabajadores de la unidad negociadora que tengan una discapacidad hasta el punto de que el caminar desde las áreas designadas para estacionamiento y hacia las mismas les crearía condiciones físicas innecesariamente rigurosas (según lo determine un médico autorizado por la ACP), se

le concederá el privilegio de utilizar los espacios de estacionamiento controlados por la ACP, cerca de sus áreas de trabajo, si los hay. Se podrán exigir evaluaciones periódicas de un trabajador con discapacidad a quien se le haya otorgado esta consideración especial de estacionamiento, cuando existan razones para creer que la condición del trabajador puede haber mejorado hasta el punto de no necesitar consideración especial de estacionamiento.

SECCIÓN 23.07. EFECTO Y CÓMPUTO DE LOS LÍMITES DE TIEMPO.

(a) Los límites de tiempo especificados en esta Convención son obligatorios, salvo que las partes acuerden prorrogarlos mutuamente y por escrito. Dichas prórrogas no serán retroactivas.

(b) Al computar un período de tiempo prescrito en esta Convención, no se incluirá el día después de la medida o suceso en que comienza a correr el período de tiempo, pero si se incluirá el último día del período computado. Además, salvo que se especifique lo contrario en esta Convención, cuando un período de tiempo termina en sábado, domingo o día de fiesta o duelo nacional, se prorrogará el período de tiempo hasta el cierre de operaciones del siguiente día administrativo de trabajo que no sea ni sábado, domingo o día de fiesta o duelo nacional.

SECCIÓN 23.08. ACCESO A DATOS SOBRE TRABAJADORES Y SU DIVULGACIÓN.

(a) El acceso a los datos que mantiene el Empleador sobre cada trabajador de la unidad negociadora y su divulgación se regirán por la Ley Orgánica y las normas reglamentarias aplicables.

(b) El trabajador que desee revisar su expediente oficial de personal podrá hacerlo en la Sección de Reclutamiento, Clasificación y Documentación Laboral durante las horas regulares de trabajo de dicha oficina. Después de revisar su expediente oficial de personal, un trabajador podrá solicitar que se corrija o enmiende cualquier parte del expediente que él considere que no sea correcto, actualizado, pertinente o completo.

(c) El material que sea suprimido del expediente oficial de personal del trabajador por la Sección de Reclutamiento, Clasificación y Documentación Laboral le será entregado al trabajador.

(d) Los datos informativos sobre el trabajador que estén disponibles al público según los reglamentos aplicables podrán ser proporcionados por la ACP a quien los solicite. Una copia de la información o correspondencia que se le proporcione al solicitante también se le proporcionará oportunamente al trabajador, a menos que la información se proporcione con el consentimiento previo, por escrito, del trabajador o autorizado por esta Convención.

(e) La ACP se asegurará que los datos sobre los trabajadores producidos mediante impresos e informes de computadoras sean debidamente controlados y resguardados.

SECCIÓN 23.09. SUGERENCIAS BENEFICIOSAS.

La ACP y el RE reconocen la importancia y los beneficios que pueden derivarse del Programa de Premios de Incentivo. Las partes acuerdan incentivar a los trabajadores a contribuir al objetivo común de mejorar la eficiencia y la economía de las operaciones de

la ACP enviando sus sugerencias de mejoramiento y ejerciendo sus mejores esfuerzos en el trabajo.

El manejo de las sugerencias beneficiosas será de conformidad con el Capítulo 630 del Manual de Personal.

SECCIÓN 23.10. USO DE LAS INSTALACIONES OFICIALES.

(a) Sede sindical. La ACP conviene en seguir proporcionándole al RE la sede sindical que actualmente ocupa en las instalaciones de la ACP, siempre y cuando dicho espacio no se necesite para operaciones del Empleador, y la ACP retenga la facultad de administrarlo. El mantenimiento general de la sede será responsabilidad del RE. Cualquier modificación aprobada por la ACP y cualquier restauración necesaria de dicha sede la llevará a cabo y la financiará el RE. La ACP considerará otorgar una sede sindical alterna al RE, a solicitud suya, conforme a las condiciones anteriores. Los cobros por arrendamiento del espacio se harán según las tarifas de servicio aplicables.

(b) Electricidad de la Sede Sindical en Instalaciones de la ACP. Le corresponde al RE tramitar el suministro del servicio de energía eléctrica con la distribuidora correspondiente. La ACP acuerda realizar el pago de la suma de cuarenta y ocho balboas (B/.48.00) mensuales en concepto de subsidio de electricidad para la sede sindical del RE, una vez el RE cumpla con el requisito de tramitación del contrato de suministro y lo mantenga vigente.

(c) Teléfonos en los Locales de Trabajo. A los representantes del RE se les permitirá el uso de los teléfonos de la ACP en el desempeño de las funciones de representación sindical que han sido autorizadas para que puedan llevarse a cabo en tiempo de representación. Se les autorizará el uso del teléfono más cercano a su área inmediata de trabajo para llamadas locales, siempre y cuando tal uso no interfiera con el trabajo de la unidad donde se encuentra el teléfono.

SECCION 23.11. EXTENSIÓN DEL PAGO POR TRABAJO NOCTURNO.

(a) Trabajadores de Categoría Especial de Equipo Flotante.

(1) La ACP pagará, por un máximo de ciento veinte (120) días calendario consecutivos, la remuneración adicional que aplica por turnos nocturnos y vespertinos a los trabajadores de la unidad negociadora que trabajen turnos rotativos cuando sus asignaciones temporales al turno diurno los hace inelegibles para dicha remuneración. Los trabajadores deben ser asignados a trabajar un turno rotativo regular por un mínimo de siete (7) días calendarios [sic] consecutivos antes de ser elegibles para el pago inicial y pagos subsecuentes de la remuneración adicional por turnos nocturnos y vespertinos, según esta cláusula.

(2) La elegibilidad según la subsección (a) se limita a los trabajadores que trabajan turnos rotativos en puestos en categorías de salario que califican para la remuneración adicional por turnos nocturnos y vespertinos, según los reglamentos existentes, cuando los trabajadores estén temporalmente asignados al turno diurno.

SECCIÓN 23.12 AJUSTE SALARIAL

Durante la vigencia de la presente convención colectiva, conforme al artículo 25 de la Ley Orgánica, el administrador ajustará el salario básico correspondiente a las categorías ocupacionales a las que

pertenecen los puestos de la unidad negociadora de la siguiente manera:

2023	2024	2025	2026	2027
1.75%	1.75%	1.75%	1.75%	1.75%

El ajuste salarial correspondiente al año 2023, se hará efectivo no antes de los cuarenta cinco días (45) calendarios siguientes a la aprobación de la presente convención colectiva, siempre y cuando se cuente con las aprobaciones legales y presupuestarias correspondientes. Los ajustes para los años subsiguientes (2024, 2025, 2026 y 2027), serán efectivos en el mismo periodo de pago en que se hizo efectivo el pago del año 2023. Estos ajustes se harán sobre el salario básico anual establecido para cada grado y escalón en la categoría FE, y no se harán pagos retroactivos. Los ajustes salariales indicados solo aplican para la vigencia original de esta convención colectiva.

SECCIÓN 23.13. BENEFICIO POR RETIRO LABORAL.

(a) La ACP, mediante ACUERDO de la Junta Directiva No. 129 (de 25 de enero de 2007), subrogado por el ACUERDO NO. 135 (de 8 de mayo del 2007) y modificado por el ACUERDO No. 215 (de 7 de octubre de 2010), estableció un bono denominado "Beneficio por Retiro Laboral (BRL)", que incluye a los miembros que forman parte de esta unidad negociadora, cubiertos por la presente convención colectiva, con el objeto de incentivar a los trabajadores permanentes para que se acojan oportunamente al retiro laboral, al llegar a la edad de jubilación, de modo que puedan planificar adecuadamente su nuevo proyecto de vida.

(b) El trabajador será elegible para recibir el BRL únicamente cuando cese sus labores como trabajador de la ACP, al cumplir la edad de jubilación regular o la edad de jubilación anticipada, establecidas por la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social, aun cuando el trabajador no haya completado las cuotas obligatorias que se requieren para obtener la jubilación en la Caja de Seguro Social. El trabajador únicamente recibirá el beneficio si se retira de la ACP a las edades establecidas en esta sección. Los trabajadores que cumplan la edad regular de jubilación podrán acogerse al beneficio siempre y cuando se retiren de su empleo con la Autoridad dentro de un plazo que no exceda los sesenta (60) días calendario posterior a la fecha en que cumplan dicha edad. Este beneficio se constituirá para la fuerza laboral permanente cubierta por esta unidad negociadora.

(c) Los trabajadores elegibles a recibir el BRL según lo dispuesto en esta sección, deberán comunicar su decisión de retirarse entregando el formulario de terminación de la relación laboral a la ACP como mínimo treinta (30) días calendario antes de la fecha de retiro. En ningún caso la fecha de dicho aviso podrá ser posterior al día en que el trabajador cumple la edad regular de jubilación.

d) El trabajador que se retire del empleo según lo dispuesto en esta sección, recibirá como mínimo cuatro (4) meses y como máximo un (1) año de salario, que será calculado sobre la base del promedio de los mejores cinco (5) años de salario más las otras remuneraciones recibidas. El monto que recibirá el trabajador se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

A X S X 2.5%

A = Los años de servicio acreditable de acuerdo con lo establecido en el Artículo 62 de Reglamento de Administración de Personal.

S = Promedio de los mejores cinco (5) años de salario de servicio acreditable.

2.5% = Factor de reconocimiento.

El Administrador establecerá las guías y procedimientos generales aplicables a la administración de este programa.

SECCIÓN 23.14. PERIODO PROBATORIO DE DESARROLLO LABORAL.

Se establece un programa de desarrollo laboral para toda nueva contratación según lo que se indica a continuación:

(a) Toda persona contratada por primera vez en la ACP, de manera temporal o permanente, será colocada en un programa de desarrollo laboral por un período de un (1) año. Durante este período de inducción, además de desarrollar al empleado en su puesto, se le brindará capacitación sobre el régimen laboral especial de la ACP y la operación del Canal. En el caso de los trabajadores temporales, el período requerido de un año se podrá completar de manera continua o mediante la acumulación de períodos de contratación inferiores a un año. Luego de completar este período satisfactoriamente, el empleado será colocado en el primer escalón del grado correspondiente a su categoría salarial.

(b) Los trabajadores temporales contratados por términos mayores a un (1) año para proyectos o asignaciones que tengan establecida una duración mayor de un (1) año, avanzarán a los escalones subsiguientes después de cumplir el período de espera requerido, siempre que la última evaluación anual que hayan obtenido demuestre un desempeño sobresaliente, superior o completamente satisfactorio.

SECCIÓN 23.16. RECONOCIMIENTO ÚNICO

(a) Se acuerda que, con motivo de la firma de la presente Convención Colectiva, la ACP reconocerá, por una sola vez, durante la vigencia de esta convención, el pago de un bono equivalente a treinta (30) horas de salario básico para los trabajadores cubiertos por la presente convención. Este beneficio se hará efectiva no antes de cuarenta y cinco (45) días posteriores a la entrada en vigencia de esta convención colectiva.

(b) El reconocimiento único será otorgado a favor de todos los trabajadores cubiertos por la unidad negociadora que hayan laborado por lo menos un año antes de la fecha de aprobación del convenio colectivo, sean estos permanentes o temporales.

(c) Queda entendido que el reconocimiento único al que refiere esta sección no constituye para todos los efectos legales, una costumbre, práctica, uso o condición de trabajo

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

SECCION 23.16. COMPENSACIÓN ADICIONAL ESPECIAL (CAE)

(a)Para atender los esclusajes de los buques que transitan en las esclusas Neo, que son asistidos con remolcadores y no con locomotoras, la ACP conviene en mantener una Compensación Adicional Especial (CAE) para estos trabajos, según la tabla adjunta.

MONTO A PAGAR POR CADA BUQUE SEGÚN EL TOTAL DEL DÍA					
Total de buques por día	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
De 1 a 4	B/.468.05	B/.476.24	B/.484.58	B/.493.06	B/.501.68
Más de 4 hasta 6	B/.561.66	B/.571.49	B/.581.49	B/.591.67	B/.602.02
Más de 6 hasta 8	B/.686.81	B/.698.83	B/.711.06	B/.723.50	B/.736.17
Mayor de 8	B/.864.88	B/.880.01	B/.895.41	B/.911.08	B/.927.02

(b)Esta compensación se pagará de acuerdo a los rangos de la tabla que aparece en el literal (a) de esta sección a todo buque que realice un esclusaje completo en ambas esclusas del Canal Agua Clara y Cocolí, siempre y cuando el buque termine su tránsito. La cantidad de los buques, para los propósitos de la tabla que aparece en el literal (b) de esta sección, se hará por día de operación. Esta compensación también se pagará por los esclusajes de buques que se realicen en las esclusas de Miraflores, Pedro Miguel y Gatún sin la asistencia de locomotora y solamente con la asistencia de remolcadores. Esta compensación no aplica para equipos de la ACP ni para los esclusajes de "handline".

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

(d)Los montos a los que se refiere la tabla adjunta se computaran por periodo 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 la sección de OPRP, específicamente a los grados FE-15 y FE-16 de esta Unidad, en el día de pago correspondiente al siguiente periodo de pago.

(e) El CAE no se pagará al trabajador en las siguientes situaciones:

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

(2) Cuando no este ejerciendo funciones correspondientes a los puestos de la unidad negociadora (en este caso, se hará una prorrata para el periodo de pago correspondiente.

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

(4) Cuando este excluido de planilla por cualquier otra razón (en este caso, se hará una prorrata para el periodo de pago correspondiente).

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

(6) a los trabajadores de la Unidad Negociadora que no estén aptos para ser asignados a trabajar turnos rotativos en labores operativas en el canal durante el periodo de pago.

(f) El trabajador retendrá por un máximo de tres (3) semanas no acumulables la remuneración del CAE en las siguientes instancias:

Cuando sea asignado como RAO.

Cuando este en licencia con pago.

Cuando este en vacaciones programadas.

Para tener derecho a esta retención, el trabajador debe haber sido asignado a laborales de operaciones que lo hagan elegible al CAE por un mínimo de una semana administrativa, en las tres (3) semanas inmediatamente previas al inicio de la retención.

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

(h) Cuando un trabajador de la Sección de OPRO que pertenezca a la Unidad Negociadora es asignado no competitivamente a funciones fuera de la Sección de OPRO, retendrá el pago del CAE. En ningún caso el trabajador devengara el CAE y la compensación por Pilotaje al mismo tiempo.

(i) La ACP emitirá un reporte del CAE en cada periodo y lo remitirá al RE.

SECCIÓN 23.17 INCENTIVO POR TIEMPO OPERATIVO DE RELEVO (TOR).

(a) La operación del equipo flotante frecuentemente involucra que los trabajadores realicen relevos en lugares distintos a la estación de reporte, además de la entrega de la guardia.

(b) Se reconocerá un incentivo denominado Tiempo Operativo de Relevo (TOR) a los trabajadores de la Unidad Negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta para cumplir con las actividades asociadas a la culminación de su turno, que incluyen las operaciones de relevo y finalización de la guardia, y el traslado a la estación de reporte, con el propósito de mantener el funcionamiento del Canal de Panamá de manera segura, continua, eficiente y rentable.

(c) Este incentivo (TOR) también se reconocerá a los trabajadores de las guardias en las que no necesariamente se contemplen operaciones de relevo y finalización de la guardia y que pueden incluir o no el tiempo de traslado a la estación de reporte.

(d) El TOR se define como el tiempo diario transcurrido desde que el trabajador finaliza su jornada regular básica de trabajo hasta que completa sus asignaciones en la estación de reporte.

(e) El TOR equivale a diez (10) horas extraordinarias por periodo de pago y se pagará en cada periodo de pago a los trabajadores de la Unidad Negociadora que estén asignados a trabajar en labores operativas en el Canal durante todo el periodo de pago y que tales labores conlleven la entrega del puesto a un relevo, las actividades de finalización del turno, al igual que el traslado a la estación de reporte, al culminar el turno.

(f) EL TOR se computará de la siguiente manera:

(1) Diariamente, se totalizará el tiempo dedicado a las operaciones de relevo, las actividades de finalización del turno o el traslado a la estación de reporte. Este total no cubrirá las horas extraordinarias que se vinculen con otras categorías como trabajo en día libre, guardias abiertas o turnos extendidos programados.

(2) Cuando el total acumulado de tiempo dedicado a las operaciones de relevo, las actividades de finalización del turno o traslado a la estación de reporte sea igual o menor a diez (10) horas en un periodo de pago, se pegará únicamente el TOR.

(3) Cuando el total acumulado de tiempo dedicado a las operaciones de relevo, las actividades de finalización del turno o el traslado a la estación de reporte exceda las diez (10) horas en un periodo de pago, se pagará el TOR más las horas extraordinarias en exceso del TOR, además de las que se vinculen con otras categorías como trabajo en día libre, guardias abiertas o turnos extendidos programados.

(g)El TOR se pagará en cada periodo de pago a los trabajadores de la Unidad Negociadora que estén disponibles y aptos para ser asignados a trabajar turnos rotativos en labores operativas en el Canal durante el periodo de pago.

(h)El TOR no se pagará en las siguientes situaciones:

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

• Cuando no este ejerciendo funciones correspondientes a los puestos de la unidad negociadora (en este caso, se hará una prorrata para el periodo de pago correspondiente).

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

• Cuando este excluido de planillas por cualquier razón (en este caso, se hará una prorrata para el periodo de pago correspondiente)

• Cuando este ausente sin permiso y sin pago (en este caso, se hará una prorrata para el periodo de pago correspondiente)

(i)El trabajador retendrá por un máximo de tres (3) semanas no acumulables la remuneración del TOR 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 al TOR por un mínimo de una semana administrativa, en las tres (3) semanas inmediatamente previas al inicio de la retención.

(j)En los casos que el trabajador no haya podido tomar las vacaciones programadas por requerimientos de la ACP, y este en una situación de perder sus horas de vacaciones y tenga que tomar vacaciones para no perderlas, el trabajador retendrá el pago del TOR por todo el periodo de vacaciones fijado. En este caso, debe haber

evidencia de que al trabajador se le negaron las vacaciones programadas solicitadas.

(k)Cuando un trabajador de la unidad negociadora es asignado no competitivamente a funciones fuera de la Sección de OPRO o de INC, retendrá el pago del TOR.

El pago del TOR no elimina el sustento alimenticio, según sea aplicable, de acuerdo a lo dispuesto en el Manual de Finanzas y Administración (procedimiento MSF 99.250).

SECCIÓN 23.18 COMPENSACIÓN POR PILOTAJE PARA INC.

(a) Las operaciones regulares del Canal de Panamá requieren que algunos movimientos de equipos flotantes de INC se hagan con la asistencia de un Capitán de Remolcador en funciones de pilotaje.

(b) Para atender estas situaciones de movimientos de equipos flotantes de INC que son asistidos por Capitanes de Remolcadores en funciones de pilotaje, la ACP conviene en mantener una compensación por pilotaje para estos trabajos.

(c) Esta compensación se pagará hasta un máximo de once (11) capitanes de remolcadores habilitados para realizar los trabajos de pilotaje de acuerdo a una lista elaborada por la ACP.

(d) La ACP podrá calificar, de acuerdo con sus necesidades operativas, capitanes para realizar las funciones de pilotaje. Para ser elegibles e ingresar a la lista, los capitanes deben ser FE-15, FE-16 y FE-17 de la Unidad Negociadora, que porten licencia de capitán de buques a motor no mayores de 500 toneladas de arqueo bruto y práctico de equipo flotante de la Autoridad.

(e) La ACP establecerá los criterios de permanencia en la lista de pilotaje, mismos que deberán ser cumplidos por todos los integrantes de la lista a que se refiere esta sección.

(f) El monto de la compensación se establece en doscientos treinta y cinco balboas (B/.235.00) por periodo de pago para cada uno de los capitanes de remolcador habilitados en la lista de la ACP. Esta compensación comprende la totalidad de los pilotajes que ocurran en un periodo de pago y no hay un límite a la cantidad de pilotajes que cubre este pago.

(g) El monto de la compensación se pagará a cada uno de los trabajadores de la lista, en el día de pago correspondiente al siguiente periodo de pago.

La compensación por pilotaje no se pagará al trabajador de la lista en las siguientes situaciones:

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

• Cuando no esté ejerciendo funciones correspondientes a los puestos de la unidad negociadora (en este caso, se hará una prorrata para el periodo de pago correspondiente)

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

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

• Cuando esté ausente sin permiso y sin pago (en este caso se hará una prorrata para el periodo de pago correspondiente)

(f) El trabajador de la lista retendrá por un máximo de tres (3) semanas no acumulables la compensación por pilotaje 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 de la lista debe haber sido asignado a labores de operaciones que lo hagan elegible a la compensación por pilotaje, por un mínimo de una semana administrativa, en las tres (3) semanas inmediatamente previas al inicio de la retención.

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

Cuando un trabajador de la lista es asignado no-competitivamente a funciones de INC, retendrá el pago del pilotaje. En ningún caso el trabajador devengará el CAE y la compensación por pilotaje al mismo tiempo.

La ACP en este punto manifestó las consideraciones que a continuación se sintetizan:

Inició aclarando que la contrapropuesta de la ACP para este artículo consta de 19 secciones, mientras que la contrapropuesta de la UCOC consta de 23 secciones y a manera de referencia en la convención colectiva vigente donde el tema se desarrolla en el artículo 24, consta de 19 secciones.

Que la UCOC continuó con la práctica sistemática de reemplazar el término trabajador por la palabra miembro, lo cual ha sido declarado como un tema no negociable y que se debió resolver a través de una disputa de negociabilidad.

En lo que respecta al asunto objeto de estancamiento indicó que en la Sección 23.01 (a), la postura de la ACP sobre que la referencia para el tema de igualdad de oportunidades sea el Capítulo 200 del Manual de Personal, esta debe ser solo el capítulo 200 del Manual de Personal, ya que los capítulos pueden ser revisados y actualizados de tiempo en tiempo y de darse un cambio generaría un conflicto al momento de interpretar la convención colectiva ya que pudiera estar basada en un tema extemporáneo.

Además, indicó que el artículo 82 de la Ley Orgánica y el artículo 10 del RAP establecen cuales son las prácticas discriminatorias eliminadas o prohibidas en el programa de igualdad de oportunidades, y, por tanto, la ACP no consideró que se debían adicionar otras prácticas discriminatorias a las ya contempladas en el reglamento, por entrar en conflicto con lo que establecen la Ley Orgánica y el RAP y por consiguiente se convierte en un tema no negociable.

Para los literales (b) y (c) indicó que a pesar de que los textos contrapropuestos por las partes para el literal (b) son similares, no se logró un acuerdo ya que la UCOC reemplazó la palabra trabajador por miembro, lo cual había sido declarado no negociable porque entraba en conflicto con la normativa en cuanto al derecho del trabajador expresado en el artículo 95 de la Ley Orgánica, a lo que la UCOC hizo caso omiso y continuó con dicha práctica en el proceso de intercambio de contrapropuestas. Que con relación al literal (c), cuya redacción es idéntica en las dos últimas contrapropuestas de las partes, la UCOC omitió decir en su solicitud de resolución de estancamiento que la ACP le propuso que en aquellas secciones donde las partes presentaran igual redacción se firmaran como acuerdos parciales, a lo que UCOC se opuso basándose en una interpretación de que solo se pactaba el articulo completo, que desde la perspectiva de los negociadores de la Administración esto fue considerado erróneo.

Advirtió que esta sección no se encuentra estancada ya que en los tres (3) literales, la UCOC reemplazó la palabra trabajador por miembro convirtiendo la sección en un tema no negociable y lo que procedía era que la UCOC interpusiera una disputa de negociabilidad antes de que concluyera el proceso de negociación.

Sobre la Sección 23.02 manifestó que la UCOC no aclaró el tiempo que estiman que los trabajadores sean relevados de sus funciones, ya que omitió gran parte de la redacción de la contrapropuesta #2 para esta sección, en donde plantearon que los representantes del RE y aquellos que, aunque siendo representantes no están en la lista de representantes sindicales.

Para la Sección 23.03, la ACP contrapropuso que se conservase la redacción de la convención colectiva vigente, ya que consideraba que la misma seria cónsona y no entraría en conflicto con el régimen laboral de la ACP y cumpliría con su responsabilidad constitucional de administrar con eficiencia el Canal de Panamá y su contrapropuesta se enmarcaría en velar por el buen manejo de sus recursos y hacer cumplir dicho mandato. Señaló que en la actualidad se contempla el tema de transporte en el viático que se les paga a los trabajadores en el cual está incluido. En esta sección, resaltó el reemplazo sistemático de la palabra trabajador por miembro por parte de la UCOC, lo cual convirtió esta sección en un tema no negociable ya que riñe con los derechos del trabajador consagrados en el artículo 95 de la Ley Orgánica.

En la Sección 23.04, la ACP explicó que su postura es que la referencia debe ser solo el Manual de Personal, ya que los capítulos pueden ser revisados y actualizados de tiempo en tiempo y de darse un cambio generaría un conflicto al momento de interpretar la convención colectiva ya que pudiera estar basada en un tema extemporáneo, por lo que concluyó indicando que esta sección se encuentra estancada.

En la Sección 23.05 (a), la ACP explicó que ambas contrapropuestas son similares, aunque no se pudo llegar a un acuerdo y la ACP reiteró en que su contrapropuesta #2 cumple con la aspiración de la UCOC. Sobre la Sección 23.05 (b), indicó que la ACP es del criterio, que al ser los tableros adicionales un asunto de interés del RE es este el que debe cubrir sus costos de recibir la aprobación respectiva.

En la Sección 23.06, la ACP expuso que la UCOC continuó con la práctica sistemática de reemplazar el término trabajador por la palabra miembro, lo cual agrega un elemento de no negociabilidad y que se debió resolver a través de una disputa de negociabilidad.

Por otro lado, indicó que "...atendiendo lo que señala la UCOC en el asunto objeto de estancamiento de que su contrapropuesta no es contraria a la ley y los reglamentos, como se observa en el precitado artículo, en sus definiciones,

es la Junta Médica Examinadora, conformada por dos (2) o más médicos de la Autoridad, la que determina si un accidente de trabajo, enfermedad o discapacidad le impide a un trabajador desempeñar las funciones de su puesto regular. Por esta razón reiteramos el rechazo a la contrapropuesta #2 de la UCOC, de que dicha discapacidad sea determinada por un médico especialista idóneo, ya que nuestra normativa le da dicha facultad a la Junta Médica Examinadora de la ACP...".

Continuó indicando que en el segundo párrafo de la contrapropuesta #2 de la UCOC se establece que la ACP está obligada a otorgar áreas disponibles de estacionamiento para los vehículos de sus miembros en las instalaciones de la sede sindical. Que la ACP rechazó esta solicitud considerando la Directriz ACP-AD-2019-12, que trata sobre los criterios para la asignación de los espacios de estacionamientos en las fincas de propiedad o bajo administración de la ACP, no incluye a las sedes sindicales como áreas donde se pueden reservar o asignar estacionamientos para los vehículos de los trabajadores. Sin embargo, indicó que todas las instalaciones de la ACP cuentan con áreas de estacionamiento para el uso de los trabajadores.

Con respecto a la Sección 23.07, la ACP indicó que la contrapropuesta #1 de la UCOC añadió un párrafo adicional a su segunda contrapropuesta, alejando a las partes de lograr un acuerdo, lo que pudiera interpretarse como una negociación de mala fe, que esta sección se encuentra estancada.

Con respecto a la Sección 23.08, la ACP indicó que se continuó con la práctica sistemática de reemplazar el término trabajador por la palabra miembro, convirtiendo la sección en un tema no negociable ya que riñe con los derechos del trabajador consagrados en el artículo 95 de la Ley Orgánica, y se debió resolver a través de una disputa de negociabilidad.

Con respecto a la Sección 23.09, la ACP indicó que la UCOC reemplazó en su contrapropuesta #2 la palabra trabajador por miembro convirtiendo esta sección en un tema no negociable ya que riñe con los derechos del trabajador consagrados en el artículo 95 de la Ley Orgánica, y se debió resolver a través de una disputa de negociabilidad.

Con respecto a la Sección 23.10, la ACP subrayó que la ACP contrapropuso continuar proporcionándole al RE la sede sindical que actualmente ocupa en las instalaciones de la ACP, siempre y cuando dicho espacio no se necesite para las operaciones del empleador, y la ACP retenga la facultad administrativa, tal y como se encuentra pactado en la convención colectiva vigente; donde también se indicó que el mantenimiento general de la sede será responsabilidad del RE, así como cualquier modificación aprobada por la ACP y cualquier restauración necesaria de dicha sede la llevara a cabo y financiara el RE.

En la Sección 23.11, la ACP explicó que la UCOC continuó con la práctica sistemática de reemplazar el término trabajador por la palabra miembro, lo cual convirtió la sección en un tema no negociable ya que riñe con los derechos del trabajador consagrados en el artículo 95 de la Ley Orgánica. Sobre el literal (b) de esta sección indicó que la UCOC aspira a que al miembro y al RE se le adjunte una copia adicional de los avisos de propuestas y de decisiones de medidas adversas. Con relación a lo anterior, consideramos que el texto contrapropuesto por la UCOC corresponde a temas que ya están desarrollados en los artículos 7 y 8 de la contrapropuesta #2 de las partes, en donde se tratan los temas de acciones disciplinarias y medidas adversas, por lo que no se vio coherencia en la duplicación de asuntos tratados en otros artículos de sus contrapropuestas.

En la Sección 23.12, la ACP manifestó que UCOC continuó con la práctica sistemática de reemplazar el término trabajador por la palabra miembro, lo

cual fue declarado no negociable, ya que riñe con los derechos del trabajador consagrados en el artículo 95 de la Ley Orgánica. Indicó que si bien la UCOC presento su aspiración de cómo se prorrogarían los ajustes salariales, de darse el caso de una prórroga y los tipos de prórrogas que se puedan otorgar en materia de ajustes salariales; que este tema fue contrapropuesto por las partes en el artículo 2 sobre "vigencia y duración de la convención", donde la ACP estableció que se prorrogará, íntegramente, por un periodo igual al de su duración original, salvo una de las partes dé aviso escrito a la otra parte de su interés de negociar su renovación total o parcial. Que se añadió que, en concordancia con el artículo 76 del RRL, al vencimiento de la Convención Colectiva quedarán en vigencia los términos y condiciones de empleo estipulados en la misma que no entren en conflicto con la Ley Orgánica o los Reglamentos de la ACP. Que la ACP rechazó prorrogar los ajustes salariales, bonos y compensaciones ya que los mismos deben ser analizados en base a la situación económica de la empresa, del país y del mundo, tomando en cuenta lo mandatado en el artículo 316 de la Constitución y el artículo 4 de la Ley Orgánica.

Sobre la Sección 23.13, la ACP explicó que UCOC continuó con la práctica sistemática de reemplazar el término trabajador por la palabra miembro, lo cual fue declarado no negociable, ya que riñe con los derechos del trabajador consagrados en el artículo 95 de la Ley Orgánica.

Sobre la Sección 23.14, la ACP explicó que la contrapropuesta #2 de la UCOC riñe con el numeral 1 del artículo 85 y numeral 3 del artículo 100 de la Ley Orgánica, ya que es un derecho de la administración tomar decisiones con respecto a la contratación de su personal, y declaró no negociable esta sección.

Sobre la Sección 23.15, la ACP explicó medularmente que rechazaba el pago de un reconocimiento único de 80 horas por motivo de la firma de la convención colectiva, ya que dicho bono sería cónsono con las eficiencias y productividad resultantes de la negociación de la convención colectiva; que la ACP dejo claro que, a la fecha de la presentación de la solicitud de estancamiento de la UCOC, no recibió contrapropuestas que redunden en mejoras de eficiencia y productividad en la operación o en procesos administrativos, que justifiquen el pago de este bono. Que este tema se encuentra estancado.

En la Sección 23.16, la ACP aclaró que con relación al pago de una Compensación Adicional Especial (CAE) este se paga en base a rangos de buques que transitan por día, por las esclusas Neopanamax, y el hecho que el número de buques haya aumentado se compensó, ya que a los capitanes se les paga en base a la cantidad de buques que transitan diariamente.

En la Sección 23.17, la ACP indicó que para el literal (a) de esta sección las partes presentaron contrapropuestas similares, sin embargo, la UCOC cambió una de las oraciones del primer párrafo y lo convirtió en un tema no negociable al añadir lo siguiente: "Las nuevas esclusas requieren la asistencia exclusiva de remolcadores de la ACP para el esclusaje de buques, situación distinta a la que ocurre en las esclusas originales (Miraflores, Pedro Miguel y Gatún).", ya que riñe con el artículo 4 y el numeral 3, del artículo 100 de la Ley Orgánica. Sobre el literal (b) de esta sección manifestó que el CAE es una compensación variable y no fija, que se estableció en la convención colectiva vigente para reconocer los trabajos realizados por los trabajadores de la unidad negociadora en el Canal Ampliado; que la ACP propuso trasladar el mismo incremento porcentual anual que se presentó en la Sección 23.12 Ajuste Salarial, para ajustar la tabla del CAE, del año 2023 al año 2027.

Advirtió que la ACP rechazó la nueva tabla contrapropuesta por la UCOC por considerarla sumamente onerosa y costosa, no rentable ni eficiente, y por consiguiente contraria al mandato constitucional.

Sobre el literal (c) de esta sección señaló que la ACP contrapropuso un "rollover", en el cual se indicó que para efectos del pago del CAE, en el conteo del total de buques por día, no se incluyen los equipos de la ACP ni los esclusajes de "handline", tema que fue eliminado por la UCOC en su contrapropuesta #2. Que este tema está estancado.

Que en lo que respecta al buque que haga su tránsito parcial, tema que fue presentado por la UCOC en el 23.17 literal (d) y por la ACP en el literal 23.16 (c), las partes presentaron un texto idéntico, por lo que este literal no se encuentra estancado y debería pasar a formar parte de la nueva convención colectiva.

Que en lo atinente al cómputo de los montos a los que se refiere la tabla adjunta, tema que fue presentado por la UCOC, en el literal 23.17 (e) y por la ACP en el literal 23.16(d), las partes presentaron un texto igual, excepto que la UCOC reemplazó el término trabajador por miembro convirtiendo este literal en un tema no negociable, por las mismas razones que se han planteado con anterioridad. Que el literal 23.17 (f), la UCOC presentó en su contrapropuesta #2 las situaciones bajo las cuales no se pagaría el CAE y enumera solamente 3 situaciones, mientras que la ACP presentó 6 situaciones. Que la ACP rechazó la eliminación de situaciones válidas por las cuales no se debería pagar el CAE, ya que se pretende desconocer un elemento básico y es que debe haber una contraprestación para que se dé el pago de una compensación. Además, la UCOC reemplazó el término trabajador por miembro convirtiendo este literal es un tema no negociable.

Que en el literal 23.17 (g), la posición de la ACP es que para tener derecho a un bono o compensación tiene que darse una contraprestación. Que en el literal 23.17 (h), la ACP rechazó la contrapropuesta de la UCOC para este literal debido a que las contrapropuestas de las partes ya contemplan ajustes anuales a los montos del CAE a lo largo de la vigencia de la convención. Que en el literal 23.17 (i) la ACP rechazó la contrapropuesta de la UCOC para este literal ya que considera que los montos del CAE que acuerden en el nuevo convenio colectivo deben permanecer durante la vigencia de la convención colectiva. Que en el literal 23.17 (j) las contrapropuestas de las partes tienen una redacción idéntica, por lo que este tema no se encuentra estancado y debe pasar a formar parte de la nueva convención colectiva.

Pasando a la Sección 23.17 Incentivo por tiempo Operativo de Relevo (TOR), la ACP señaló sucintamente que en 5 de los 6 literales de esta sección la UCOC reemplazó el término trabajador por la palabra miembro, lo cual fue declarado no negociable, ya que riñe con los derechos del trabajador consagrados en el artículo 95 de la Ley Orgánica; que la UCOC no indicó de forma particular, cual es el asunto objeto de estancamiento de acuerdo con los literales que conforman la sección y presentó solo una redacción general en donde indicó que los asuntos objeto de estancamiento eran el reconocimiento y pago del incentivo para la optimización del tiempo efectivo de relevo denominado TOR a todos los miembros de la unidad negociadora. Advirtió que este incentivo fue acordado con la intención de incrementar la eficiencia en los relevos que se dan a bordo de los equipos de la ACP, que, durante la aplicación de la convención colectiva vigente, la ACP no ha podido evidenciar o medir la eficiencia que se ha obtenido en el tiempo operativo de relevo, ya que el relevo en un alto porcentaje es controlado por el capitán de remolcador. Que, a pesar de eso, la ACP decidió mantener el TOR tal cual fue pactado, por considerar que esta es una conquista del sindicato.

Al referirse a la Sección 23.18 Compensación por Pilotaje para INC, la ACP expuso que en la solicitud de resolución de estancamiento para esta sección solo se presentó una redacción general en donde se indicó que los asuntos objeto de estancamiento son que se reconozca y pague una compensación

para pilotaje equivalente a B/.900 balboas por periodo de pago para cada uno de los once (11) capitanes de remolcador de INC habilitados en la lista de la ACP para asistir y participar en los movimientos de equipos flotantes de la División de Mantenimiento de Cauces.

Que en el literal 23.19 (a), la posición de la ACP es que no se indicó cual es el asunto objeto de estancamiento. Que la redacción del literal 23.19 (b), es similar al literal 23.18 (b) de la contrapropuesta de la ACP con la excepción de que la UCOC, no actualizó el nombre de la División que cambió en la última restructuración, por lo que este literal se puede incorporar a la nueva convención colectiva. Que en las propuestas para el literal 23.19 (c) ambas son casi idénticas con la única diferencia de que la UCOC estableció once (11) capitanes y la ACP contrapropuso hasta un máximo de (11) capitanes.

En el literal 23.19 (d), la ACP explicó que la compensación se paga por periodo de pago, haya maniobras o no, que el equipo negociador de la ACP consideró que este bono debería pagarse cuando el capitán de remolcador realiza el trabajo y no en cada periodo de pago, sin embargo, la ACP decidió mantener la compensación por pilotaje para INC, tal cual pactada en la convención colectiva vigente.

En el literal 23.19 (e) propuesta por la UCOC, la ACP advirtió que dicho literal riñe con el derecho de la administración establecido en el artículo 100 de la Ley Orgánica y desarrollado en el artículo 11 del RRL convirtiendo este literal en un tema no negociable. Sobre el literal 23.19 (f) manifestó que ambas propuestas presentan textos similares excepto que la UCOC agregó los 9 capitanes que sugirieron en el literal anterior. Para el literal 23.19 (g) señalo que ambas propuestas inician con un texto similar excepto que la ACP incluyó en este literal parte del texto contrapropuesto por la UCOC en el literal 23.19 (h) y la UCOC tanto en el literal 23.19 (g), como en el literal 23.19 (h) reemplazó el término trabajador por miembro convirtiendo ambos literales en un tema no negociable, para los cuales debió interponer un proceso de disputa de negociabilidad. Para el literal 23.19 (i) la ACP rechazó el que la UCOC haya eliminado que la compensación de pilotaje se retenga por un máximo de 3 semanas no acumulables, y que haya agregado que se retenga el pago de la compensación por pilotaje cuando se estén ejerciendo funciones como parte del equipo negociador y cuando estén ejerciendo cualquiera de las actividades de representación establecidas en la sección 6.03 de este convenio colectivo ya que esas actividades no tienen relación con la compensación de pilotaje. Para el literal 23.19 (j) la ACP lo declaró como tema no negociable ya que pudiera interpretarse que la UCOC pretende con ese literal obligar a los trabajadores de INC a que paguen cuota sindical para poder tener derecho a la retención de este bono, lo cual es contrario a los artículos 95 y 97 de la Ley Orgánica.

En la Sección 23.19 Reducción de Personal, la ACP aclaró que está de acuerdo en sacar de la convención colectiva el tema de reducción de personal, ya que el mismo se encuentra normado en el Capítulo V del RAP y de acuerdo al fallo de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia de 24 de junio de 2020, no es dable incluir temas en las convenciones colectivas, ya existentes en la normativa de la ACP. Por lo anterior, indicó que este tema no se encuentra estancado ya que la ACP está de acuerdo en sacarlo de la convención colectiva.

Ahora bien, sobre la Sección 23.20 Bono de Equiparación a Capitán de Buque Grúa en Asistencia a Grúa Goliath y Titan (BEE), la ACP manifestó que la UCOC reemplazó el termino trabajador por miembro convirtiendo esta sección en un tema no negociable, ya que riñe con los derechos del trabajador consagrados en el artículo 95 de la Ley Orgánica.

Sobre la Sección 23.21 Disposiciones varias en INC, la ACP indicó que UCOC continuó con la práctica sistemática de reemplazar el término trabajador por

la palabra miembro, lo cual fue declarado no negociable, ya que riñe con los derechos del trabajador consagrados en el artículo 95 de la Ley Orgánica. Que con lo que respecta a lo propuesto en el literal (a) de esta sección fue considerado por parte de la ACP como un tema de clasificación y por tanto riñe con el numeral 1 del Artículo 102 de la Ley Orgánica, el cual establece que la clasificación de puestos se exceptúa de las negociaciones entre la Administración de la Autoridad y cualquier RE. Que el literal (b) de esta sección la ACP rechazó la incorporación de esta sección a la convención colectiva y la creación del bono respectivo, ya que dicha actividad forma parte de las asignaciones regulares de trabajo que históricamente han realizado los trabajadores de la unidad negociadora y, por tanto, reconocidas en la tasa salarial de estas posiciones.

Sobre la Sección 23.22 Investigaciones y audiencias en la Junta de Inspectores, la ACP advirtió que en cuanto a la solicitud de resolución de estancamiento para esta sección la UCOC no indicó cual era el objeto asunto de estancamiento y pasó a justificar que cualquier miembro de la unidad negociadora que sea llamado a comparecer a alguna investigación llevada a cabo por la Junta de Inspectores debe tener el derecho de contar con la figura de "Lay Counsel". Que la ACP rechazó la contrapropuesta #2 de la UCOC para esta sección y todos sus literales, ya que el responsable de la maniobra y control de la navegación en el Canal de Panamá es el Práctico del Canal, por tal razón la figura del "Lay Counsel" en la Junta de Inspectores es un apoyo técnico a la defensa de la ACP y no a un grupo de trabajadores.

La ACP aportó con su contestación las siguientes pruebas:

1. Propuesta de la ACP (fecha 7 de octubre de 2019)
2. Propuesta del RE (fecha 7 de octubre de 2019).
3. Contrapropuesta #1 de la ACP (fecha 23 de febrero de 2021)
4. Contrapropuesta #1 del RE (fecha 24 de ·febrero de 2021)
5. Contrapropuesta #2 de la ACP (fecha 9 de marzo de 2023)
6. Contrapropuesta #2 del RE (fecha (fecha 9 de marzo de 2023)
7. Acuerdo de Discusión de las Propuestas-Última Ronda (fecha 14 de marzo de 2023)

23.3. CONCLUSIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

Corresponde seguir ahora con el análisis del articulo 23 el cual recoge los siguientes temas a saber: igualdad de oportunidades de empleo; tiempo de representación para los trabajadores; sitios remotos de trabajo; viáticos; tableros de anuncios; estacionamiento; efecto y cómputo de los límites de tiempo; acceso a datos sobre trabajadores y su divulgación; sugerencias beneficiosas; uso de las instalaciones oficiales; cartas de acciones disciplinarias y medidas adversas; extensión del pago por trabajo nocturno; ajuste salarial; beneficio por retiro laboral; reconocimiento único; CAE; TOR; compensación por pilotaje; bono BEE; disposiciones varias; investigaciones y audiencias en la Junta de Inspectores y, por último, reducción de personal.

En este artículo también la ACP se refirió al uso del término miembro, aspecto sobre el cual esta Junta se ha pronunciado, por lo que no hay necesidad de efectuar comentarios adicionales, salvo que en el texto del artículo se harán los ajustes correspondientes.

La Junta observa variaciones significativas en varios de los artículos propuestos, al mismo tiempo que en la propuesta del sindicato se incluyen y excluyen contenidos respecto a la redacción del convenio precedente, por lo que corresponde ponderar si efectivamente se ha justificado la necesidad de variar o establecer nuevas regulaciones en torno a estos temas.

Respecto a la **Sección 23.01** que se refiere a Igualdad de Oportunidades de empleo, esta Junta encuentra en la propuesta del Sindicato lo siguiente: además del acoso sexual se propuso incluir en el acápite (a) el hostigamiento y la persecución laboral como prácticas prohibidas, frente a esta disposición la ACP consideró que no se debían adicionar otras prácticas discriminatorias a las ya contempladas en el reglamento, por entrar en conflicto con lo que establecen la Ley Orgánica y el RAP.

La JRL encuentra que el capítulo II artículos 10 y 11 del RAP establece los principios y normas sobre la igualdad de oportunidades y cónsonos con el criterio vertido en esta resolución, la norma convencional debe ajustarse a las disposiciones reglamentarias.

Sin embargo la JRL toma nota de la preocupación del sindicato, quien aspira específicamente a la protección de los miembros de la unidad a situaciones de discriminación por pertenecer a una unidad negociadora y por afiliación sindical, y el hostigamiento y la persecución laboral como tipos de discriminación y aprovecha para indicar que a su criterio, el enunciado de las normas contempla de manera específica las prácticas discriminatorias prohibidas al amparo de la Ley y del Reglamento, y en cuanto a la discriminación por afiliación sindical, tanto la Constitución Nacional, la Ley Orgánica y los reglamentos desarrollan normas claras de protección a las actividades sindicales, artículos 95 numerales 1 y 2 y 108 numeral 2 de la Ley orgánica, respectivamente por lo cual salvo los ajustes indicados considera viable mantener la redacción del artículo en los términos de la convención colectiva que fenece.

En cuanto al **acápite b del Artículo 23** la JRL, observa similar redacción en los aspectos medulares de ambas propuestas, el RE, propuso ajustes en que la redacción de la cláusula exprese que es el Manual de Personal vigente, aspecto base para la negociación de condiciones de empleo o de trabajo. La JRL considera que la redacción de este artículo según el convenio colectivo es adecuada, e implica que las referencias están dadas respecto al Manual de Personal vigente al momento que la nueva convención se encuentre en vigor por lo que se mantiene.

Respecto a la **Sección 23.02**, la aspiración del sindicato es establecer de manera obligatoria el relevo de funciones, de los miembros que sean designados por el RE para participar de una actividad obrero patronal. En adición el sindicato propuso la supresión del procedimiento establecido en el sentido de *"requerirse de la autorización de la Sección de Relaciones Laborales Corporativas, siempre y cuando la unidad donde labora determine que puede prescindir del trabajador. La administración evaluará las necesidades de la operación para autorizar el número de trabajadores y el tiempo de representación otorgado bajo esta Sección"*

Sobre el particular, esta Junta se reitera en el concepto expresado al momento de analizar el artículo 6 de este estancamiento en el sentido que el otorgamiento de tiempo de representación ha de sujetarse a lo previsto en el artículo 52 del RRL, y debe mantenerse la facultad de la parte administrativa de poder evaluar las necesidades operativas previo a la concesión de un permiso de representación, sin embargo observa que en la actual redacción aun cuando el área o unidad determinen que pueden prescindir del trabajador, se requiere una autorización adicional de la antigua Sección de Relaciones Laborales Corporativas hoy División de Reglamentos, en este sentido la Junta considera que es conveniente la supresión de esta referencia de procesos administrativos internos de la ACP, manteniendo consignado que

la administración evaluará las necesidades de la operación para autorizar el número de trabajadores y el tiempo de representación otorgado bajo esta Sección.

La **Sección 23.03**, el RE aspira sustituir la opción de la ACP a suministrar o no transporte a los miembros a sitios remotos de trabajo contenidos en el verbo podrá, por la responsabilidad de hacerlo contenida en el verbo "deberá", la ACP argumentó la existencia del transporte en el tema del viático que se le paga a los trabajadores. La JRL estima que la primera opción para proveer el transporte a los miembros durante asignaciones en áreas remotas debe corresponder a la Administración y de manera secundaria y con la anuencia del miembro, lo relativo a los viáticos según el Manual de Personal, por lo que se hará el ajuste correspondiente en esta sección.

En la **Sección 23.04** el sindicato propuso incluir la referencia al Manual de Personal Vigente, mientras la ACP pide mantener la redacción. Sobre este punto ya se manifestó la Junta en el sentido que cualquier referencia con relación al Manual de Personal u otro documento, implica que se trata de el que esté vigente al momento en que el convenio entre en vigor.

En la **Sección 23.05,** sobre los tableros de anuncios y el espacio que la ACP proporciona al Sindicato para colocar materiales sobre representación sindical UCOC propuso cambiar la expresión "espacio razonable" por "amplio espacio". Incorpora la sección (b) la posibilidad de construir e instalar tableros de anuncio donde no los hay a cargo de la ACP. La ACP considera ambas propuestas similares y que en el caso del literal (b) el costo debe ser asumido por la organización sindical por ser un asunto de su interés.

La Junta encuentra razonable mantener la redacción del convenio colectivo que fenece, pues atiende en debida forma el interés de la organización sindical, garantizando la publicidad de asuntos de naturaleza sindical en los susodichos tableros de anuncio; en vía de recomendación también es importante señalar que actualmente existen distintas plataformas tecnológicas accesibles de manera gratuita y que permiten la distribución de contenidos de alcance masivo de forma inmediata, herramientas que sin duda fomentan la participación y comunicación entre los miembros de una organización.

En la **Sección 23.06** UCOC propuso sustituir la expresión "*podrá designar*" por "designará" en la asignación de estacionamientos, en los espacios de estacionamientos controlados por la ACP cerca de su área de trabajo a los miembros de la unidad negociadora que tengan una discapacidad, en adición incorporan un párrafo en el que se incluye igualmente en la sede sindical. La ACP rechazó esta última aspiración del sindicato porque las sedes sindicales no están incluidas como áreas donde se puede reservar estacionamiento. Igualmente señaló que todas las instalaciones de la ACP cuentan con áreas de estacionamiento para el uso de los trabajadores.

Sobre la redacción de este artículo la Junta considera que es apropiado ajustar la redacción en el sentido que se designe áreas de estacionamientos cercanos al área de trabajo para los miembros con alguna discapacidad. En cuanto al resto del artículo, la JRL considera mantener la redacción de la convención que fenece ya que garantiza el acceso del miembro con discapacidad a su área de trabajo.

En la **Sección 23.07** UCOC propuso incluir una redacción para establecer el cálculo de los límites de tiempo, aun cuando en la explicación señaló que su contrapropuesta es similar a la de la convención colectiva, por su parte la

ACP, fue de la opinión que la convención colectiva debe mantenerse. En este sentido y en virtud de lo indicado por ambas partes la Junta mantiene la redacción del convenio colectivo que fenece en esta sección.

En la **Sección 23.08** mantienen redacciones similares, por lo cual el texto del convenio anterior se prorrogará en esta convención colectiva.

En la **Sección 23.09.** ambas mantienen redacciones similares, por lo cual el texto del convenio anterior se prorrogará en esta convención colectiva.

En la **Sección 23.10.** ambas mantienen redacciones similares, por lo cual el texto del convenio anterior se prorrogará en esta convención colectiva.

En la **Sección 23.11.** UCOC propuso la entrega de una copia de los avisos de propuestas y decisiones de medidas adversas de un miembro de la unidad negociadora, sobre el particular la ACP sostuvo que estas deben ser entregadas a los trabajadores. La Junta considera que el derecho a la notificación es del miembro de la unidad negociadora, quien puede solicitar la intervención del RE y la redacción del convenio colectivo actual es acorde a esto, por lo que la redacción del texto convencional se mantiene en los mismos términos que la convención colectiva que fenece.

Sección 23.12 respecto a la extensión del pago por trabajo nocturno propuesta por UCOC, la redacción propuesta por el sindicato es la que aparece en la convención colectiva que expira; la objeción de la ACP se refiere al reemplazo del término trabajador por el término miembro. Sobre el particular ya se ha indicado la viabilidad del uso del término y se procederá con el roll over de la disposición convencional.

Sección 23.13 Ajuste Salarial: Para esta sección en su última propuesta UCOC aspira a un incremento salarial de 8% anual en una convención a 4 años, la ACP contrapropuso un incremento salarial de 1.75% anual en una convención a 5 años, la duración del convenio ya ha sido determinada a 5 años en el artículo 2 sección 2.02 , quedado pendiente fijar el porcentaje de incremento que recibirán los miembros de esta unidad negociadora durante la vigencia de este convenio.

Sobre el particular, desea destacar la Junta que el Sindicato motivó su aspiración, entre otros argumentos, en la pérdida del poder adquisitivo, la pérdida del poder de compra del dólar, la política de superación académica permanente, la equiparación salarial a profesionales con formación profesional similar, mientras la ACP se refirió al impacto económico de la propuesta económica de la organización sindical.

Sobre el aspecto de ajustes salariales es conveniente hacer las siguientes anotaciones: durante la negociación de esta cláusula las posiciones de ambas partes se arraigaron desde una fase temprana de la negociación, de hecho, la aspiración original de la UCOC, fue modificada en la contrapropuesta por incremento salarial superior, para posteriormente volver como última mejor oferta a la propuesta original, en tanto, la ACP se mantuvo en su posición inicial sin variación.

UCOC hizo referencia a algunos aspectos económicos, en el acto de audiencia para respaldar sus aspiraciones presentó documento identificado como sustentación de la propuesta económica para el ajuste de salario, que hace referencia entre otros temas al contexto macroeconómico, la capacidad financiera del Canal de Panamá, su rentabilidad y criterios económicos de su propuesta, aspectos estos que no pueden ser verificados o corroborados por

la Junta ya que para este documento se desconoce la autoría en la elaboración del contenido, adicionalmente no fue ratificado o sustentado dentro del proceso, es importante señalar la necesidad de que este tipo de pruebas cuenten con el respaldo de quien ha elaborado el documento para confirmar y defender su informe, lo que es crucial para dar credibilidad y validez al mismo, ya que permite que experto o profesional explique, dé a conocer sus fuentes, metodología, las pruebas utilizadas y las conclusiones a las que ha llegado.

Por su parte la ACP alegó normas legales y aspectos de rentabilidad del Canal y lo oneroso de la propuesta de UCOC.

Para la JRL es importante expresar que la negociación de los ajustes salariales constituye siempre, uno de los temas más álgidos en la negociación de una convención colectiva, estas negociaciones atienden esencialmente a la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores por el aumento de costo de la vida y también las aspiraciones de los trabajadores a un incremento en su remuneración.

Las últimas mejores propuestas de las partes reflejan una distancia considerable, como se aprecia en las tablas que siguen.

Última Mejor Oferta de UCOC

2021	2022	2023	2024
8%	8%	8%	8%

Última Mejor Oferta de ACP

2021	2022	2023	2024
1.75%	1.75%	1.75%	1.75%

Por otro lado, la negociación colectiva que fenece es una convención colectiva pactada a cuatro (4) años, que refleja la siguiente tabla salarial:

Negociación Colectiva 2016-2020

2016	2017	2018	2019
8%	2%	3%	3%

Se hace necesario establecer que al vencimiento de la convención colectiva pactada entre la UCOC y ACP el 6 de agosto de 2020, las partes no lograron un acuerdo en las regulaciones del nuevo convenio. Durante este periodo que transcurre desde el año 2020 hasta la fecha los incrementos negociados en las tablas salariales quedaron en suspenso debido a que continuaron aplicándose solo normas de carácter general, según establece el convenio colectivo del año 2016, en su artículo 2, sección 2.07 que dice:

SECCIÓN 2.07. RENOVACIÓN.
(a) Esta Convención se prorrogará, íntegramente, por un período igual al de su duración original, salvo que una de las partes dé aviso escrito a la otra parte de su interés de negociar su renovación total o parcial. En concordancia con el Artículo 76 del Reglamento de Relaciones Laborales, al vencimiento de la Convención Colectiva quedarán en vigencia los términos y condiciones de empleo estipulados en la misma que no entren en conflicto con la Ley Orgánica o los Reglamentos de la ACP.

Conviene explicar que estando en curso las negociaciones, mediante Resolución ACP-AD-RM21-106 (f.5826) suscrita por Ricaurte Vásquez, se resolvió ajustar el salario básico a ciertos trabajadores y trabajadores de confianza a los que le son aplicables determinadas categorías salariales del Canal de Panamá, entre los cuales se encuentran los capitanes de remolcador.

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

> *11. Que los trabajadores y trabajadores de confianza a los cuales les son aplicables las siguientes categorías salariales establecidas en el artículo 92 del RAP, a saber: (i) la categoría gerencial descrita en el numeral 2; (ii) la categoría de profesionales expertos descrita en el numeral 3; y (iii) la categoría manuales especiales descritas en el literal a. (con excepción de los puestos de explosivista FE.03.09, electricista de dragas FE.03.11 y los prácticos en adiestramiento clasificados en el literal a.) solamente, del numeral 6; fueron ajustadas por última vez, hace aproximadamente dos años y medio.*
>
> *16. Que en vista de que han transcurrido hace aproximadamente dos años y medio sin que, a los trabajadores y trabajadores de confianza a los cuales les son aplicables las categorías específicamente señaladas en el párrafo anterior, hayan percibido una modificación a su salario , se considera pertinente hacer un ajuste salarial a dichas categorías salariales, a fin de* ***mantener su poder adquisitivo****.* (cfr. folio 5826) (Énfasis de la JRL)

Dicho lo anterior, la JRL debe establecer las tablas salariales a regir para esta unidad negociadora tras la firma de la convención colectiva, previo a lo que la JRL es del criterio que los ajustes salariales corresponde atenderlos desde la perspectiva del ajuste por la pérdida del poder adquisitivo, como reconoce la resolución ACP-AD-RM-21-106 de 20 de diciembre de 2021.

Durante el proceso la organización sindical se refirió en algunas ocasiones a su formación profesional, responsabilidades, funciones y riesgos de la operación, algunos de estos aspectos son asuntos relacionados a la clasificación de puestos, y recae sobre la ACP **la responsabilidad de garantizar un adecuado sistema de clasificación de puestos,** en cuanto a las condiciones de riesgo en el trabajo, cabe señalar que dentro del régimen laboral especial estos se gestionan en las regulaciones de diferenciales, en tanto que otros aspectos en cuanto a las condiciones de trabajo están cubiertos por bonos y compensaciones especiales.

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 del convenio, tomando en consideración asimismo que para el año 2023 no se verificó ningún ajuste salarial, a este grupo de trabajadores, la Junta considera viable determinar que respecto a esta sección lo razonable es fijar la tabla de ajustes salariales según se consigna en la tabla abajo:

2024	2025	2026	2027	2028
7.5 %	2.0%	2.5%	2.0%	2.0%

SECCIÓN 23.14 beneficio por retiro laboral
UCOC considera que se debe mantener en el convenio colectivo el beneficio por retiro laboral, el procedimiento y requisitos para acogerse a dicho

beneficio, la forma de calcularlo y las circunstancias por la cual se podrá prorrogar acogerse a él. Agrega que, el texto de su contrapropuesta es similar a la contrapropuesta de la ACP y a lo pactado en el convenio colectivo vigente.

En el acto de audiencia reiteraron que su interés es que se mantenga este beneficio tal como se sustenta en su propuesta.

La ACP en su respuesta a la solicitud de estancamiento no presentó rechazo a la contrapropuesta de la UCOC, solo hizo mención que rechazaba el remplazo del término trabajador por la palabra miembro.

Durante el acto de audiencia, la ACP manifestó que su contrapropuesta 2 en el literal B se añadió una oración que indica *que el trabajador únicamente recibirá el beneficio si se retira de la ACP en edades establecidas en esta sección.* Explicó que la intención de aclarar que este bono se paga solo si el trabajador se acoge a la jubilación y deja de trabajar en la ACP. Además, propuso eliminar las guías y procedimientos generales aplicables a la administración del programa de beneficios por retiro laboral, ya que este es un tema que es revisado a potestad de la Junta Directiva y que el incluirlo en la convención colectiva pudiera quedar obsoleto durante la vigencia de la misma.

Al examinar las posiciones de las partes, así como la objeción de la ACP a la redacción de la Sección 23.14, que se refiere al uso del término "miembro", ya fue abordado y resuelto en el artículo 1 Sección 1.2 literal b, con base a ello la Junta considera conveniente mantener el texto de la convención colectiva vigente.

SECCIÓN 23.15. Periodo Probatorio de Desarrollo Laboral. UCOC presenta su posición manifestando que debe mantenerse el programa de desarrollo laboral y ofrecerse a toda persona que sea contratada por primera vez, y que las contrataciones sean de carácter permanente en consideración que la contratación de una persona para ocupar una posición dentro de la unidad negociadora, es una contratación de difícil reclutamiento, ya que conlleva la capacitación de dos años y medio aproximadamente, lo que representa una inversión para la ACP.

UCOC considera que se debe mantener en el convenio colectivo el programa de desarrollo laboral y que el texto de contrapropuesta es similar a la contrapropuesta de la ACP y a lo pactado en el convenio colectivo vigente.

La ACP indica que le corresponde determinar si la contratación de trabajadores se hará de forma temporal o permanente y elegir la fuente para llenar una vacante.

En vista de las posturas de ambas partes, la Junta considera que, ante el acercamiento en el texto, ya que no presentaron modificaciones significativas a lo contemplado en la convención vigente, resulta factible mantener el texto de la convención colectiva actual.

SECCIÓN 23.16. Reconocimiento Único UCOC propone el reconocimiento de un bono único a todos los miembros de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta a la firma del convenio colectivo. Es la posición de UCOC que se le reconozca y pague un bono único equivalente a 80 horas del salario básico por motivo de la firma de la convención colectiva, como se realizó con la firma de la anterior y de esta forma sean compensados en parte por la pérdida de poder adquisitivo que han tenido por la prolongación de la negociación.

La ACP rechazó el pago de un reconocimiento único de 80 horas por motivo de la firma de la convención colectiva, ya que este bono será cónsono con las eficiencias y productividad resultantes de la negociación de la convención colectiva. No recibieron propuestas que redunden en mejoras de eficiencia y productividad en la operación o en procesos administrativos, que justifiquen el pago del bono.

Examinados 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 se debe puntualizar 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 Junta que en esta Sección la ACP ha presentado un rechazo a la propuesta mientras que UCOC sostiene se considere un incremento de 40 horas respecto a la convención colectiva anterior.

En ambos casos las partes solo contaron con argumentaciones en respaldo de su posición en la negociación. La Junta advierte que todas las convenciones colectivas suscritas a la fecha en la última ronda de negociaciones colectivas de la ACP, mantienen en su redacción esta cláusula de reconocimiento único, teniendo como base que ya es un alcance obtenido por las partes en la negociación del convenio que fenece, se mantendrá la redacción de esta sección sin cambios en el presente convenio colectivo.

SECCIÓN 23.17 Compensación adicional especial (CAE) La UCOC busca el reconocimiento del pago de una compensación adicional a todos los miembros de la unidad negociadora, los parámetros y montos a pagar, las situaciones en las que la compensación no se pagará, las situaciones en las que se continuará con el pago, la entrega de un reporte por periodo de pago de la cantidad de buques que transitaron, procedimiento para la revisión de los montos que se establezcan para el pago del CAE.

En el acto de audiencia, la UCOC expuso que su interés de este bono está basado en el éxito y productividad de las esclusas Neopanamax, que dependen del uso de los remolcadores, señalando asimismo que los montos de esta tabla sean ajustados anualmente a partir de los montos establecidos en el cuarto año a una rata de 2.5 anual; que los pagos del CAE y sus retenciones se efectúe de acuerdo a las disposiciones de sus propuestas, las partes se comprometen a revisar los montos del CAE cada dos años de la vigencia de la convención colectiva. Que dichos montos no podrán ser menores a los estipulados en su propuesta. El RE enfatizó que este compromiso está contemplado en la convención colectiva vigente, que la Administración se ha negado a revisar los montos del CAE, a pesar de los incrementos en tránsito y productividad del Canal ampliado.

UCOC pide que la Administración desista de tomar acciones de represalias en contra de los representantes sindicales y negociadores al privarlos de esta compensación, basándose en interpretaciones sesgadas.

La ACP contrapropuso el mismo texto acordado en la convención colectiva vigente y señaló que para la del CAE la UCOC estableció una nueva referencia de 8 a 10 buques y aumentan de 850 por buque a 2,000 y agregaron otra categoría de más de 10 buques, donde en 4 años llegan a un pago de 2,500 por cada buque, sin mediar una sustentación para estos aumentos.

En ese sentido, las últimas mejores propuestas de las partes reflejan una distancia considerable, como se aprecia en las tablas que siguen.

Ultima Mejor Oferta de UCOC

Monto a pagar por cada buque según el total del día (todos los buques a este monto)				
Total de buques por día	Primer año	Segundo año	Tercer año	Cuarto año
De 1 a 4	B/.750.00	B/. 850.00	B/. 900.00	B/. 950.00
Más de 4 hasta 6	B/.1000.00	B/.1100.00	B/.1150.00	B/.1200.00
Más de 6 hasta 8	B/.1250.00	B/.1350.00	B/.1400.00	B/.1450.00
Más de 8 hasta 10	B/.1500.00	B/.1750.00	B/. 1850.00	B/.2000.00
Más de 10	B/.1750.00	B/.2000.00	B/. 2250.00	B/.2500.00

Última Mejor Oferta de ACP

MONTO A PAGAR POR CADA BUQUE SEGÚN EL TOTAL DEL DÍA					
Total de buques por día	2023	2024	2025	2026	2027
De 1 a 4	B/.468.05	B/.476.24	B/.484.58	B/.493.06	B/.501.68
Más de 4 hasta 6	B/.561.66	B/.571.49	B/.581.49	B/.591.67	B/.602.02
Más de 6 hasta 8	B/.686.81	B/.698.83	B/.711.06	B/.723.50	B/.736.17
Mayor de 8	B/.864.88	B/.880.01	B/.895.41	B/.911.08	B/.927.02

Tabla de la Convención Colectiva 2016-2020

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)

La Junta ha evaluado las propuestas de las partes y considera viable el planteamiento expresado por la ACP, en cuanto que el CAE ha crecido en una tasa promedio de 19.5% y que se aproxima a su máxima capacidad, y en ese sentido propuso trasladar el incremento porcentual anual de la Sección 23.12. Con base en ello, la Junta estima viable establecer para esta sección el mismo incremento porcentual anual establecido en la Sección 23.13, el cual incluirá el quinto año de vigencia detallado en el Artículo 2 de la convención colectiva que desarrolla la vigencia del texto. Para esta sección la Junta establece un dieciséis por ciento (16%) de ajuste sobre esta compensación distribuido de la siguiente forma:

	2024	2025	2026	2027	2028
Ajuste salarial	**7.5%**	**2.0%**	**2.5%**	**2.0%**	**2.0%**

Sobre las situaciones en que se excluye o se retiene el pago de esta compensación, la JRL encuentra que tal como aparece redactado en el convenio vigente, son claras las disposiciones aplicables, en el sentido que se vincula el pago de la compensación a la ejecución de una labor operativa, por lo que considera mantener la redacción del resto de la sección en los mismos términos que en el convenio vigente, excluyéndose su parágrafo transitorio por estar sin efecto.

SECCION 23.18 INCENTIVO POR TIEMPO OPERATIVO DE RELEVO (TOR).

El incentivo por tiempo operativo de relevo tiene la finalidad de optimizar el tiempo efectivo de relevo. Este incentivo no suprime el sustento alimenticio y es adición al pago de sobre tiempo a consecuencia de las demoras en los relevos o cualquier otra circunstancia. UCOC presenta su posición equivalente a veinte (20) horas extraordinarias por periodo de pago a todos los Capitanes que realizan relevos y tengan que permanecer en sus áreas de trabajo más allá de las 8 horas básicas de trabajo diario. Adicional, a los trabajadores de las guardias en las que no se contemple relevos.

El interés de la UCOC guarda relación con los incrementos de productividad, carga de trabajo y exposición derivado de los cambios de sus condiciones de trabajo y empleos generados por las operaciones del Canal ampliado.

La ACP contrapropuso el mismo texto acordado en la convención colectiva vigente y considera que no hay justificación para incrementar el monto de la compensación de diez (10) a veinte (20) horas, ya que no se da una contraprestación a cambio de ese incremento. Explica que el TOR es un incentivo que se paga como tiempo extraordinario, por ende, el mismo se aumentara proporcionalmente de acuerdo con lo que se pacte en el ajuste salarial.

La Junta reitera su posición explicada en la sección anterior, manteniendo las condiciones aplicables para el pago de esta compensación y las formas autorizadas contempladas en la convención vigente, considerando viable el planteamiento de la ACP, ya que como bien se expone el incentivo se paga

como tiempo extraordinario y está directamente relacionado con el ajuste salarial que se establezca.

El ajuste salarial al que se hace referencia es el contenido en la Sección 23.13, que lee así:

2024	2025	2026	2027	2028
7.5 %	2.0%	2.5%	2.0%	2.0%

SECCION 23.19 COMPENSACION POR PILOTAJE PARA OPD

UCOC sostuvo la posición que se le reconozca y pague una compensación por pilotaje equivalente a novecientos dólares ($900.00) por periodo de pago para cada uno de los once (11) Capitanes de Remolcador de OPD habilitados en la lista de la ACP para asistir y participar en los movimientos de equipos flotantes de la División de Dragado de la ACP. Considera que esta compensación no será pagada en las situaciones listadas en el literal b de esta sección, la retención aplicará a las listadas en el literal c y que el criterio para el pago debe incluir la cantidad de capitanes elegibles para el cobro y futuras adecuaciones, el tipo de licencia según el literal d.

La ACP explica que la compensación por pilotaje se paga por periodo de pago haya maniobras o no. Sin embargo, considera que este bono debería pagarse cuando el capitán de remolcador realiza el trabajo y no en cada periodo de pago. No obstante, decidió mantener la compensación por pilotaje para INC, tal como fue pactada en la convención vigente. Rechazó la contrapropuesta de la UCOC de aumentar esta compensación en 3.8 veces el valor que se paga hoy en día sin que haya una contraprestación.

Valorada las posiciones identificadas por las partes, esta compensación obedece a la conducción del equipo flotante, así como la responsabilidad de lo que ello deriva recae en el capitán de remolcador. Al ser esta una función que no es propia de un capitán de remolcador por no estar contemplada en la descripción de puesto, la Junta considera factible mantener las condiciones establecidas en la convención colectiva vigente y fijar exclusivamente para este bono un ajuste total del 16% proporcional al ajuste salarial establecido en la Sección 23.13, ajuste salarial quedando este en doscientos setenta y dos balboas con sesenta centavos ($272.60).

SECCIÓN 23.20 BONO DE EQUIPARACIÓN A CAPITÁN DE BUQUE GRÚA EN ASISTENCIA A GRÚA GOLIATH Y TITAN.

UCOC presenta esta sección indicando que es el reconocimiento y pago de un bono de equiparación a los Capitanes de Remolcador de OPD cuando asisten en los movimientos de las grúas GOLIAT y TITÁN, así como los parámetros para determinar los montos.

ACP rechazó el bono porque considera que la actividad forma parte de las asignaciones regulares de trabajo que han realizado los trabajadores de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta y están reconocidas en la tasa salarial de esas posiciones.

Esta Sección es un nuevo apartado propuesto por la UCOC. Al remitirnos a los fundamentos para la justificación del bono requerido llama la atención que no se presentaron pruebas que permitan valorar cuáles son los parámetros a considerar si se trata de una actividad que pudiese recaer en una producción extraordinaria o si se trata de un asunto técnico, es decir las bases sobre la cual debemos ponderar su solicitud de bono, por ello ante la falta material

probatorio la Junta considera que la Sección 23.20 Bono de equiparación a Capitán de Buque grúa en asistencia a grúa Goliat y Titán queda excluida de la convención colectiva.

SECCIÓN 23.21 DISPOSICIONES VARIAS EN NTD

La UCOC tiene el interés de que se le reconozca y pague un bono al jefe de operaciones de Grúas (FE-17 en NTD), o a quien de manera temporal este ejerciendo el puesto, un bono a todos los miembros de la unidad negociadora que laboran en NTD y que participen en la producción de tres mil metros cúbicos o más en un turno regular de ocho horas. Considera que el bono debe ser equivalente de veinte (20) horas extraordinarias al jefe de operaciones de grúas FE-17 o quien de manera temporal ejerza el puesto, ya que debe estar disponible veinticuatro (24) horas al día. Según la descripción de puesto el jefe de operaciones debe permanecer disponible y esto radica en la administración norteamericana cuando el jefe vivía en Gamboa y se le proveía de casa para que estuviera a disposición veinticuatro horas.

UCOC también considera que todos los miembros de la unidad negociadora que laboran a bordo de la draga hidráulica de corte y succión Quibián, draga hidráulica de cucharon Alberto Alemán Zubieta, Grúa Titán, Grúa Goliath, bote grúa Draga Hidráulica de corte y succión Quibián, Océanos, la Barcaza de perforación Barú y remolcadores que participen en la producción de tres mil metros cúbicos o más en un turno regular de ocho horas, se le compense con un bono equivalente al 35% por hora del salario básico.

ACP rechazó la incorporación de este bono en la convención ya que la actividad forma parte de las asignaciones regulares de trabajo que realizan los trabajadores de la unidad de Capitanes y Oficiales de cubierta y han sido reconocidas en la tasa salarial de esas posiciones. Considera que es un tema de clasificación y riñe con la Ley Orgánica, el cual establece que la clasificación de puestos se exceptúa de las negociaciones entre la Administración y cualquier representante exclusivo. También rechazó el bono equivalente al 35% por hora del salario básico, ya que la actividad forma parte de las asignaciones regulares de trabajo.

Considera la Junta pertinente manifestar que esta es una sección completamente nueva introducida por la UCOC y al no encontrar pruebas que permitan validar las funciones que realiza el jefe de operaciones de grúa, identificar de qué manera se da una producción de los metros cúbicos que se presentan en su posición, conocer la correlación entre el trabajo que se presenta con el tiempo de horas extras requeridas en su posición, dificulta a la Junta ilustrarse para saber si es pertinente o no la posición de la UCOC respecto a la nueva sección, por lo tanto resuelve excluir de la convención la Sección 23.20 Disposiciones Varias en NTD.

SECCIÓN 23.22 INVESTIGACIONES Y AUDIENCIAS EN LA JUNTA DE INSPECTORES.

La posición de UCOC radica en que si algún miembro de su unidad es llamado a comparecer en una investigación llevada por la Junta de Inspectores tendrá el derecho de contar con un "Lay Counsel". Esto con base a lo que se le permite a los prácticos cuando deben comparecer en alguna investigación, ya que se les permite ser asistido por un asesor por ser una figura pactada en su convención colectiva. Considera la UCOC que al trabajador y al consejero se le debe otorgar tiempo remunerado de representación de acuerdo con lo establecido en el convenio. La UCOC confeccionará una lista para ser

presentada ante el presidente de Junta de Inspectores, de los trabajadores dispuestos a fungir como consejeros. Agrega que el trabajador tendrá el derecho de escoger al asesor de la lista elaborada y en caso de que este no estuviera disponible el trabajador podrá elegir otro asesor de la lista, y que el asesor contara con orientación de la oficina de Asesoría Jurídica para desempeñar su función.

Por su parte, la ACP rechazó lo planteado por la UCOC, ya que el responsable de la maniobra y control de la navegación en el Canal de Panamá es el Práctico del Canal y la figura de "Lay Counsel" en la Junta de Inspectores es un apoyo técnico a la defensa de la ACP y no a un grupo de trabajadores.

La Junta de Inspectores tiene entre sus funciones conocer de los accidentes marítimos en aguas del Canal, inspeccionar los buques involucrados e investigar los hechos, actos u omisiones que resulten de la navegación por el Canal, que causen daños a los buques, su carga, tripulación, pasajero o a cualquier trabajador o bien de la Autoridad. En atención a ello, la Junta no aprecia evidencia presentada por la UCOC destinada a fundamentar el derecho de ser asistido por un asesor que permita hacer las ponderaciones respecto a la figura que requiere. No obstante, consideramos oportuno remitirnos a el Artículo 4 que desarrolla derecho de representación de los trabajadores de la unidad de negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta. En ese sentido, la Junta considera excluir de la Convención Colectiva la Sección 23.22 Investigaciones y Audiencias en la Junta de Inspectores.

23.4. DECISIÓN U ORDEN DE LA JUNTA.

En base a las consideraciones expresadas en las conclusiones que anteceden las partes adoptaran la siguiente redacción para el artículo 23:

ARTÍCULO 23

DISPOSICIONES VARIAS

SECCIÓN 23.01. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO.

(a) La ACP se asegurará, conforme a la Ley Orgánica, Reglamento de Administración de Personal y Capítulo 200 del Manual de Personal, que las disposiciones de esta Convención deben ser aplicadas a todos los miembros de la unidad negociadora sin discriminar por razón de sexo, raza, edad, religión, estado civil, ideología política o discapacidad. El acoso sexual está prohibido.

(b) Las disposiciones generales del programa de Igualdad de Oportunidades de Empleo y los procedimientos para tramitar las quejas individuales por discriminación por parte de miembros elegibles de la unidad negociadora se indican y en el Artículo 84 de la Ley Orgánica, el Reglamento de Administración de Personal en el Capítulo 200 del Manual de Personal del Canal de Panamá. De acuerdo con estos reglamentos, el miembro que formula la queja tiene el derecho de ser acompañado, representado y asesorado por un representante de su propia escogencia en cualquier etapa de la presentación de una queja cuando opte por utilizar el procedimiento de quejas del Manual de Personal.

(c) A solicitud escrita del que presenta la queja la ACP acuerda informarle al RE sobre las quejas formales presentadas por los miembros de la unidad negociadora después de aceptadas para su investigación por la ACP.

SECCIÓN 23.02. TIEMPO DE REPRESENTACIÓN PARA LOS MIEMBROS. Los miembros que no son representantes del RE, y aquellos que aunque sean representantes no estén en la lista de representantes sindicales según se establece en la Sección 6.02, podrán ser relevados de sus funciones sin que las horas sean descontadas de sus vacaciones y sin pérdida de salario, cuando sean designados por el RE a participar en una actividad obrero-patronal. La administración evaluará las necesidades de la operación para autorizar el número de miembros y el tiempo de representación otorgado bajo esta Sección.

SECCIÓN 23.03. SITIOS REMOTOS DE TRABAJO. De acuerdo con las leyes y reglamentos pertinentes, y hasta donde le sea práctico dentro de las limitaciones presupuestarias y de personal, la ACP deberá suministrarle transporte a los miembros desde los lugares designados para recogerlos hasta los sitios remotos de trabajo designados (y para el viaje de vuelta, cuando sea necesario), cuando no haya otro transporte disponible para dichos miembros.

SECCIÓN 23.04. VIÁTICOS. Los viáticos se regirán por lo establecido en el Reglamento de Administración de Personal y el Manual de Personal.

SECCIÓN 23.05. TABLEROS DE ANUNCIOS.

(a) Al RE se le proporcionará, cuando lo solicite, un espacio razonable en los tableros de anuncios de la ACP en la que ésta haya autorizado colocar materiales sobre representación sindical. En casos donde el espacio sea limitado, se le dará prioridad a la colocación del material de la ACP o se le permitirá al RE colocar sus propios tableros, previa autorización de la unidad administrativa.

(b) El RE será exclusivamente responsable del material colocado y se asegurará que dicho material no viole ninguna ley o reglamento, o la seguridad de la ACP; ni contenga información procaz, difamatoria, o denigrante. La violación de esta disposición constituirá fundamento para la revocación de este privilegio, y la ACP se reserva el derecho de iniciar la acción correspondiente cuando se abuse del mismo.

(c) Si el RE deseara tableros de anuncios en áreas de trabajo de la ACP u otras localidades donde estos no existen actualmente, le solicitará autorización a la ACP para construir e instalar, por su cuenta, tales tableros de anuncios.

SECCIÓN 23.06. ESTACIONAMIENTO. La ACP designará áreas disponibles de estacionamientos para los vehículos de los miembros. A los miembros de la unidad negociadora que tengan una discapacidad hasta el punto de que el caminar desde las áreas designadas para estacionamiento y hacia las mismas les crearía condiciones físicas innecesariamente rigurosas (según lo determine un médico autorizado por la ACP), se le concederá el privilegio de utilizar los espacios de estacionamiento controlados por la ACP, cerca de sus áreas de trabajo, si los hay. Se podrán exigir evaluaciones periódicas de un miembro con discapacidad a quien se le haya otorgado esta consideración especial de estacionamiento, cuando existan razones para creer que la condición del miembro puede haber mejorado hasta el punto de no necesitar consideración especial de estacionamiento.

SECCIÓN 23.07. EFECTO Y CÓMPUTO DE LOS LÍMITES DE TIEMPO.

(a) Los límites de tiempo especificados en esta Convención son obligatorios, salvo que las partes acuerden prorrogarlos mutuamente y por escrito. Dichas prórrogas no serán retroactivas.

(b) Al computar un período de tiempo prescrito en esta Convención, no se incluirá el día después de la medida o suceso en que comienza a correr el período de tiempo, pero si se incluirá el último día del período computado. Además, salvo que se especifique lo contrario en esta Convención, cuando un período de tiempo termina en sábado, domingo o día de fiesta o duelo nacional, se prorrogará el período de tiempo hasta el cierre de operaciones del siguiente día administrativo de trabajo que no sea ni sábado, domingo o día de fiesta o duelo nacional.

SECCIÓN 23.08. ACCESO A DATOS SOBRE MIEMBROS Y SU DIVULGACIÓN.

(a) El acceso a los datos que mantiene el Empleador sobre cada miembro de la unidad negociadora y su divulgación se regirán por la Ley Orgánica y las normas reglamentarias aplicables.

(b) El miembro que desee revisar su expediente oficial de personal podrá hacerlo en la Sección de Reclutamiento, Clasificación y Documentación Laboral durante las horas regulares de trabajo de dicha oficina. Después de revisar su expediente oficial de personal, un miembro podrá solicitar que se corrija o enmiende cualquier parte del expediente que él considere que no sea correcto, actualizado, pertinente o completo.

(c) El material que sea suprimido del expediente oficial de personal del miembro por la Sección de Reclutamiento, Clasificación y Documentación Laboral le será entregado al miembro.

(d) Los datos informativos sobre el miembro que estén disponibles al público según los reglamentos aplicables podrán ser proporcionados por la ACP a quien los solicite. Una copia de la información o correspondencia que se le proporcione al solicitante también se le proporcionará oportunamente al miembro, a menos que la información se proporcione con el consentimiento previo, por escrito, del miembro o autorizado por esta Convención.

(e) La ACP se asegurará que los datos sobre los miembros producidos mediante impresos e informes de computadoras sean debidamente controlados y resguardados.

SECCIÓN 23.09. SUGERENCIAS BENEFICIOSAS. La ACP y el RE reconocen la importancia y los beneficios que pueden derivarse del Programa de Premios de Incentivo. Las partes acuerdan incentivar a los miembros a contribuir al objetivo común de mejorar la eficiencia y la economía de las operaciones de la ACP enviando sus sugerencias de mejoramiento y ejerciendo sus mejores esfuerzos en el trabajo.

El manejo de las sugerencias beneficiosas será de conformidad con el Capítulo 630 del Manual de Personal.

SECCIÓN 23.10. USO DE LAS INSTALACIONES OFICIALES.

(a) Sede sindical. La ACP conviene en seguir proporcionándole al RE la sede sindical que actualmente ocupa en las instalaciones

de la ACP, siempre y cuando dicho espacio no se necesite para operaciones del Empleador, y la ACP retenga la facultad de administrarlo. El mantenimiento general de la sede será responsabilidad del RE. Cualquier modificación aprobada por la ACP y cualquier restauración necesaria de dicha sede la llevará a cabo y la financiará el RE. La ACP considerará otorgar una sede sindical alterna al RE, a solicitud suya, conforme a las condiciones anteriores. Los cobros por arrendamiento del espacio se harán según las tarifas de servicio aplicables.

(b) Electricidad de la Sede Sindical en Instalaciones de la ACP. Le corresponde al RE tramitar el suministro del servicio de energía eléctrica con la distribuidora correspondiente. La ACP acuerda realizar el pago de la suma de cuarenta y ocho balboas (B/.48.00) mensuales en concepto de subsidio de electricidad para la sede sindical del RE, una vez el RE cumpla con el requisito de tramitación del contrato de suministro y lo mantenga vigente.

(c) Teléfonos en los Locales de Trabajo. A los representantes del RE se les permitirá el uso de los teléfonos de la ACP en el desempeño de las funciones de representación sindical que han sido autorizadas para que puedan llevarse a cabo en tiempo de representación. Se les autorizará el uso del teléfono más cercano a su área inmediata de trabajo para llamadas locales, siempre y cuando tal uso no interfiera con el trabajo de la unidad donde se encuentra el teléfono.

SECCIÓN 23.11. CARTAS DE ACCIONES DISCIPLINARIAS Y MEDIDAS ADVERSAS.

(a) Entrega de los Avisos.

(1) Las reprimendas y los avisos de propuestas y de decisiones de medidas disciplinarias y de medidas adversas serán entregados a los miembros en sobres sellados. Al recibirlos, los miembros verificarán el contenido del sobre y acusarán recibo, por escrito, de su contenido, en presencia de la persona que entregó el sobre. La copia en la que el miembro acuse recibo deberá colocarse en un sobre, el cual se sellará para su entrega al representante correspondiente de la ACP.

(2) Si un miembro rehúsa acusar recibo de dichas medidas o avisos, el representante de la ACP que entrega la carta hará una anotación al respecto, firmará y fechará la copia de acuse de recibo.

(b) Copias. Una copia adicional de los avisos de propuestas y de decisiones de medidas adversas se adjuntará a la copia del miembro, la que podrá proporcionársele al RE si el miembro así lo desea.

SECCIÓN 23.12. EXTENSION DEL PAGO POR TRABAJO NOCTURNO.

(a) Miembros de Categoría Especial de Equipo Flotante.

(1) La ACP pagará, por un máximo de ciento veinte (120) días calendario consecutivos, la remuneración adicional que aplica por turnos nocturnos y vespertinos a los miembros de la unidad negociadora que trabajen turnos rotativos cuando sus asignaciones temporales al turno diurno los hace inelegibles para dicha remuneración. Los miembros deben ser asignados a trabajar un turno rotativo regular por un mínimo de siete (7) días calendario

consecutivos antes de ser elegibles para el pago inicial y pagos subsecuentes de la remuneración adicional por turnos nocturnos y vespertinos, según esta cláusula.

(2) La elegibilidad según la subsección (a) se limita a los miembros que trabajan turnos rotativos en puestos en categorías de salario que califican para la remuneración adicional por turnos nocturnos y vespertinos, según los reglamentos existentes, cuando los miembros estén temporalmente asignados al turno diurno.

SECCIÓN 23.13. AJUSTE SALARIAL. El ajuste salarial para el año 2024 se hará efectivo en el periodo de pago once (11), que se pagará el 10 de junio de 2024, siempre y cuando se cuente con las aprobaciones legales y presupuestarias que correspondan. Los ajustes anuales subsiguientes (años 2025, 2026 , 2027 y 2028), se harán efectivos para cada año en el periodo de pago número once (11). Estos ajustes se harán sobre el salario básico anual establecido para cada grado y escalón en la categoría FE, y no se harán pagos retroactivos. Los ajustes salariales indicados solo aplican para la vigencia original de esta convención colectiva.

La tabla que se presenta a continuación muestra los ajustes salariales que se aplicaran para los años correspondientes:

2024	2025	2026	2027	2028
7.5 %	2.0%	2.5%	2.0%	2.0%

SECCIÓN 23.14 BENEFICIO POR RETIRO LABORAL.

(a) La ACP, mediante ACUERDO de la Junta Directiva No. 129 (de 25 de enero de 2007), subrogado por el ACUERDO NO. 135 (de 8 de mayo del 2007) y modificado por el ACUERDO No. 215 (de 7 de octubre de 2010), estableció un bono denominado "Beneficio por Retiro Laboral (BRL)", que incluye a los miembros que forman parte de esta unidad negociadora, cubiertos por la presente convención colectiva, con el objeto de incentivar a los miembros permanentes para que se acojan oportunamente al retiro laboral, al llegar a la edad de jubilación, de modo que puedan planificar adecuadamente su nuevo proyecto de vida.

(b) El miembro será elegible para recibir el BRL únicamente cuando cese sus labores como miembro de la ACP, al cumplir la edad de jubilación regular o la edad de jubilación anticipada, establecidas por la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social, aun cuando el miembro no haya completado las cuotas obligatorias que se requieren para obtener la jubilación en la Caja de Seguro Social. El miembro únicamente recibirá el beneficio si se retira de la ACP a las edades establecidas en esta sección. Los miembros que cumplan la edad regular de jubilación podrán acogerse al beneficio siempre y cuando se retiren de su empleo con la Autoridad dentro de un plazo que no exceda los sesenta (60) días calendario posterior a la fecha en que cumplan dicha edad. Este beneficio se constituirá para la fuerza laboral permanente cubierta por esta unidad negociadora.

(c) Los miembros elegibles a recibir el BRL según lo dispuesto en esta sección, deberán comunicar su decisión de retirarse entregando el formulario de terminación de la relación laboral a la ACP como mínimo treinta (30) días calendario antes de la fecha de retiro. En ningún caso la fecha de dicho aviso podrá ser posterior al día en que el miembro cumple la edad regular de jubilación.

d) El miembro que se retire del empleo según lo dispuesto en esta sección, recibirá como mínimo cuatro (4) meses y como máximo un (1) año de salario, que será calculado sobre la base del promedio de los mejores cinco (5) años de salario más las otras remuneraciones recibidas. El monto que recibirá el miembro se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

A X S X 2.5%

A = Los años de servicio acreditable de acuerdo con lo establecido en el Artículo 62 de Reglamento de Administración de Personal.

S = Promedio de los mejores cinco (5) años de salario de servicio acreditable.

2.5% = Factor de reconocimiento.

El Administrador establecerá las guías y procedimientos generales aplicables a la administración de este programa.

SECCIÓN 23.15. PERIODO PROBATORIO DE DESARROLLO LABORAL.

(a) Se establece un programa de desarrollo laboral para toda nueva contratación según lo que se indica a continuación:

(b) Toda persona contratada por primera vez en la ACP, de manera temporal o permanente, será colocada en un programa de desarrollo laboral por un período de un (1) año. Durante este período de inducción, además de desarrollar al empleado en su puesto, se le brindará capacitación sobre el régimen laboral especial de la ACP y la operación del Canal. En el caso de los miembros temporales, el período requerido de un año se podrá completar de manera continua o mediante la acumulación de períodos de contratación inferiores a un año. Luego de completar este período satisfactoriamente, el empleado será colocado en el primer escalón del grado correspondiente a su categoría salarial.

(c) Los miembros temporales contratados por términos mayores a un (1) año para proyectos o asignaciones que tengan establecida una duración mayor de un (1) año, avanzarán a los escalones subsiguientes después de cumplir el período de espera requerido, siempre que la última evaluación anual que hayan obtenido demuestre un desempeño sobresaliente, superior o completamente satisfactorio.

SECCIÓN 23.16. RECONOCIMIENTO ÚNICO.

(a) Se acuerda que, con motivo de la firma de la presente Convención Colectiva, la ACP reconocerá por una sola vez, durante la vigencia de esta convención, el pago de un bono equivalente a cuarenta (40) horas de salario básico, a la tasa salarial vigente del día 8 de abril de 2024. Este beneficio se hará efectiva no antes de cuarenta y cinco (45) días posteriores a la entrada en vigencia de esta convención colectiva.

(b) El reconocimiento único será otorgado a favor de todos los miembros cubiertos por la unidad negociadora que hayan laborado del periodo de pago 19 del año 2022 al periodo de pago 18 del año 2023, sean permanentes o temporales.

(c) A los miembros que no hayan laborado para la Autoridad del periodo de pago 19 del año 2022 al periodo de pago 18 del año 2023, les corresponderá el reconocimiento único prorrateado en proporción al tiempo que hayan laborado en la Autoridad durante el periodo antes señalado.

(d) Queda entendido que el reconocimiento único al que refiere esta sección no constituye para todos los efectos legales, una costumbre, práctica, uso, condición de trabajo.

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

SECCIÓN 23.17. COMPENSACIÓN ADICIONAL ESPECIAL (CAE).

(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 "NEOPANAMAX", requieren la asistencia de remolcadores para el esclusaje, 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 Compensación Adicional Especial (CAE) para estos nuevos trabajos, según la tabla adjunta:

Monto a pagar por cada buque según el total del día (todos los buques a este monto)					
Total de buques por día	2024	2025	2026	2027	2028
De 1 a 4	B/.494.50	B/. 504.39	B/. 516.99	B/. 527.33	B/. 548.64
Más de 4 hasta 6	B/.593.40	B/.605.26	B/.620.39	B/.632.70	B/.674.46
Más de 6 hasta 8	B/.725.62	B/.740.13	B/.758.64	B/.793.15	B/.809.02
Mayor de 8	B/.913.75	B/.932.02	B/. 955.32	B/.974.43	B/.1,013.79

(c) Esta compensación se pagará de acuerdo a los rangos de la tabla que aparece en el literal (b) de esta sección. La compensación 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. Los esclusajes de buques que ocurran en las esclusas originales (Miraflores, Pedro Miguel y Gatún) sin la asistencia de locomotoras y solamente con la asistencia de remolcadores, también se contabilizarán para el pago del CAE, esto no aplica para equipos de la ACP ni para los esclusajes de "handline".

(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 periodo de pago en forma acumulativa y el monto total se pagará en partes iguales a cada uno de los miembros de la unidad negociadora de la sección de OPRO, específicamente a los grados FE-15 y FE-16 de esta Unidad, en el día de pago correspondiente al siguiente periodo de pago.

(f) El CAE no se pagará al miembro en las siguientes situaciones:

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

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

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

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

(6) A los miembros de la Unidad Negociadora que no estén aptos para ser asignados a trabajar turnos rotativos en labores operativas en el Canal durante el periodo de pago.

(g) El miembro retendrá por un máximo de tres (3) semanas no acumulables la remuneración del CAE 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 miembro debe haber sido asignado a labores de operaciones que lo hagan elegible al CAE por un mínimo de una semana administrativa, en las tres (3) semanas inmediatamente previas al inicio de la retención.

(h) En los casos en que el miembro 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 miembro retendrá el pago del CAE

por todo el periodo de vacaciones fijado. En este caso, debe haber evidencia de que al miembro se le negaron las vacaciones programadas solicitadas.

(i) La ACP podrá revisar los montos a los que se refiere el literal (b) de esta sección, a los dos (2) años de la vigencia de la Convención Colectiva.

(j) Cuando un miembro de la Sección de OPRO que pertenezca a la Unidad Negociadora es asignado no-competitivamente a funciones fuera de la Sección de OPRO, retendrá el pago del CAE. En ningún caso el miembro devengará el CAE y la compensación por Pilotaje al mismo tiempo.

(k) La ACP revisará la tarifa de la tabla del literal (b) de esta sección cuando el número de capitanes FE-15 y FE-16, de la Sección de OPRO, alcance ciento setenta y dos (172) o más capitanes.

(l) La ACP emitirá un reporte del CAE en cada periodo de pago y lo remitirá al RE.

SECCIÓN 23.18. INCENTIVO POR TIEMPO OPERATIVO DE RELEVO (TOR).

(a) La operación del equipo flotante frecuentemente involucra que los miembros realicen relevos en lugares distintos a la estación de reporte, además de la entrega de la guardia.

(b) Se reconocerá un incentivo denominado Tiempo Operativo de Relevo (TOR) a los miembros de la Unidad Negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta para cumplir con las actividades asociadas a la culminación de su turno, que incluyen las operaciones de relevo y finalización de la guardia, y el traslado a la estación de reporte, con el propósito de mantener el funcionamiento del Canal de Panamá de manera segura, continua, eficiente y rentable.

(c) Este incentivo (TOR) también se reconocerá a los miembros de las guardias en las que no necesariamente se contemplen operaciones de relevo y finalización de la guardia y que puedan incluir o no el tiempo de traslado a la estación de reporte.

(d) El TOR se define como el tiempo diario transcurrido desde que el miembro finaliza su jornada regular básica de trabajo hasta que completa sus asignaciones en la estación de reporte.

(e) El TOR equivale a diez (10) horas extraordinarias por periodo de pago y se pagará en cada periodo de pago a los miembros de la Unidad Negociadora que estén asignados a trabajar en labores operativas en el Canal durante todo el periodo de pago y que tales labores conlleven la entrega del puesto a un relevo, las actividades de finalización de turno, al igual que el traslado a la estación de reporte, al culminar el turno.

(f) El TOR se computará de la siguiente manera:

(1) Diariamente, se totalizará el tiempo dedicado a las operaciones de relevo, las actividades de finalización del turno o el traslado a la estación de reporte. Este total no cubrirá las horas extraordinarias que se vinculen con otras categorías como trabajo en día libre, guardias abiertas o turnos extendidos programados.

(2) Cuando del total acumulado de tiempo dedicado a las operaciones de relevo, las actividades de finalización del turno o

traslado a la estación de reporte sea igual o menor a 10 horas en un período de pago, se pagará únicamente el TOR.

(3) Cuando el total acumulado de tiempo dedicado a las operaciones de relevo, las actividades de finalización del turno o el traslado a la estación de reporte excede las diez (10) horas en un periodo de pago, se pagará el TOR más las horas extraordinarias en exceso del TOR, además de las que se vinculen con otras categorías como trabajo en día libre, guardias abiertas o turnos extendidos programados

(g) El TOR Se pagará en cada período de pago a los miembros de la unidad negociadora que estén disponibles y aptos para ser asignados a trabajar turnos rotativos en labores operativas en el Canal durante el periodo de pago.

(h) El TOR no se pagará en las siguientes situaciones:

• Las fechas en que un miembro esté cumpliendo días de suspensión producto de una acción disciplinaria o adversa en este caso se hará una prorrata para el período de pago correspondiente.

• Cuando no esté ejerciendo funciones correspondientes a los puestos de la unidad negociadora (en este caso, se hará una prorrata para el periodo de pago correspondiente).

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

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

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

(i) El miembro retendrá por un máximo de 3 semanas no acumulables la remuneración del TOR 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 miembro debe haber sido asignado a labores de operaciones que lo hagan elegible al TOR por un mínimo de una semana administrativa, en las tres (3) semanas inmediatas previas al inicio de la retención.

(j) En los casos en que el miembro no había 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 miembro retendrá el pago del TOR por todo el periodo de vacaciones fijado. En este caso, debe haber evidencia de que al miembro se le negaron las vacaciones programadas solicitadas.

(k) Cuando un miembro de la unidad negociadora asignado no competitivamente a funciones fuera de la Sección de OPRO de la división de OPDR tendrá el pago del TOR.

El pago del TOR no elimina el sustento alimenticio según sea aplicable de acuerdo a lo dispuesto en el Manual de Finanzas y Administración (procedimiento MSF 99.250)

SECCIÓN 23.19. COMPENSACIÓN POR PILOTAJE PARA INC.

(a) Las operaciones regulares del Canal de Panamá requieren que algunos movimientos de equipos flotantes de INC se hagan con la asistencia de un Capitán de Remolcador en funciones de pilotaje.

(b) Para atender estas situaciones de movimientos de equipos flotantes de INC que son asistidos por Capitanes de Remolcador en funciones de pilotaje, la ACP conviene en mantener una compensación por pilotaje para estos trabajos.

(c) Esta compensación se pagará hasta un máximo de once (11) capitanes de remolcadores habilitados para realizar los trabajos de pilotaje de acuerdo a una lista elaborada por la ACP.

(d) La ACP podrá calificar, de acuerdo con sus necesidades operativas, capitanes para realizar las funciones de pilotaje. Para ser elegibles e ingresar a la lista, los capitanes deben ser FE-15, FE-16 y FE-17 de la Unidad Negociadora, que porten licencia de capitán de buques a motor no mayores de 500 toneladas de arqueo bruto y práctico de equipo flotante de la Autoridad.

(e) La ACP establecerá los criterios de permanencia en la lista de pilotaje, mismos que deberán ser cumplidos por todos los integrantes de la lista a que se refiere esta sección.

(f) El monto de la compensación se establece en doscientos setenta y dos balboas con sesenta centavos (B/.272.60) por periodo de pago para cada uno de los capitanes de remolcador habilitados en la lista de la ACP. Esta compensación comprende la totalidad de los pilotajes que ocurran en un periodo de pago y no hay un límite a la cantidad de pilotajes que cubre este pago.

(g) El monto de la compensación se pagará a cada uno de los miembros de la lista, en el día de pago correspondiente al siguiente periodo de pago.

La compensación por pilotaje no se pagará al miembro de la lista en las siguientes situaciones:

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

- Cuando no esté ejerciendo funciones correspondientes a los puestos de la unidad negociadora (en este caso, se hará una prorrata para el periodo de pago correspondiente).

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

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

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

(f) El miembro de la lista retendrá por un máximo de tres (3) semanas no acumulables la compensación por pilotaje en las siguientes instancias:

- Cuando se asignado como RAO

- Cuando esté en licencia con pago

- Cuando esté en vacaciones programadas

Para tener derecho a esta retención, el miembro de la lista debe haber sido asignado a labores de operaciones que lo hagan elegible a la compensación por pilotaje, por un mínimo de una semana administrativa, en las tres (3) semanas inmediatamente previas al inicio de la retención.

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

Cuando un miembro de la lista es asignado no-competitivamente a funciones fuera de INC, retendrá el pago del pilotaje. En ningún caso el miembro devengará el CAE y la compensación por pilotaje al mismo tiempo.

24. ARTÍCULO 24. <u>PAGO POR RELEVO.</u>

Según consta en la solicitud respecto a este artículo 24, UCOC propuso la siguiente redacción: (f. 2,704 y ss.)

"ARTÍCULO 24
<u>PAGO POR RELEVO</u>

a. A los miembros de la unidad negociadora que estén asignados temporalmente a relevar a otro trabajador en una posición de salario más alto, se le pagará una asignación adicional de salario del seis por ciento (6%) de la tarifa base del puesto permanente del miembro a que releve (grado y escalón). Para ser elegible para el pago por relevo, se deben cumplir todas las condiciones que se detallan a continuación:

1. El miembro deberá cumplir con los requisitos de calificación del puesto a ocupar temporalmente. El miembro que es asignado a un puesto que conlleva el pago por relevo deberá cumplir con las reglas establecidas en el Capítulo 430 del Manual de Personal con relación al requerimiento de competir establecido para ascensos y asignaciones temporales.
2. La asignación durante el período de relevo, debe esencialmente incluir el desempeño a cabalidad de la gama de funciones y responsabilidades del puesto en el cual se releva.
3. Para miembros que releven en puestos de la unidad negociadora la elegibilidad para el pago por relevo comenzará después de relevar el primer día de relevo en el nuevo puesto y no excederá siete (7) días calendario de manera consecutiva.

b. No se utilizará el pago por relevo cuando un ascenso temporal sea lo más apropiado. No se utilizará el pago por relevo para ningún miembro por un plazo mayor a los veintinueve (29) días calendario que aplican a los ascensos temporales.

c. No se recibirá pago por relevo en los días de fiesta y duelo nacional, salvo que el trabajo de relevo en efecto se desempeñe.

d. El pago por relevo se registrará en la hoja de tiempo del miembro y se les aplicará a todas las horas regulares y de

sobretiempo trabajadas cada día. El pago por relevo se considera parte del salario básico para efectos de jubilación.

24.1 POSICIÓN DE LA UCOC.

En los asuntos objeto de estancamiento en este artículo, la posición de la UCOC es que la tarifa de pago del trabajador que esté relevando en una posición de salario más alto, debe ser en base a la tarifa base del puesto al que se releva, esto en garantía del cumplimiento del principio de igualdad de salario que exige que a igual funciones se debe recibir igual salario por el trabajo, lo cual es uno de los pilares del Régimen Laboral Especial de la ACP.

Igualmente, UCOC sustentó su posición en las siguientes consideraciones:

1. Que no es necesaria la inclusión por parte de la ACP de la discrecionalidad de un supervisor para determinar las calificaciones del trabajador para relevar a un puesto. Esto no solo es innecesario pero se presta, como se observa a menudo dentro de los confines de su sección que se ejecute discriminación en contra de miembros de la unidad negociadora por razones ajenas a su capacidad para relevar en otro puesto. Esto es un hecho que afecta la estabilidad del régimen laboral.
2. Sólo indicar y considerar la capacidad inherente que debe tener el trabajador para desempeñarse en el puesto que ocupará. Ponderaciones sobre relevos en puestos fuera de la unidad negociadora como propone la ACP para crear limitaciones cohíben al trabajador antes de que pueda desempeñar el puesto y violentando sus derechos de igual oportunidad dentro de la organización.
3. Que siendo esta la convención colectiva de la Unidad Negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta, no corresponde en esta convención colectiva hacer referencia a trabajadores no cubiertos por ésta, tales como la categoría no-manual. Esta es una imposición que se observa a lo largo de muchos artículos y secciones de su propuesta, incluyendo su contrapropuesta sobre pago por relevo del 28 de abril del 2021 y que tiene, en opinión de UCOC, como propósito cercenar la voluntad de la unidad negociadora a crear su propio convenio colectivo. En adición, esta práctica introduce conceptos y prácticas no aplicables a las funciones de los miembros de la unidad negociadora, complicando en gran medida la manera en que se administran muchos de los asuntos administrativos y personales que se vinculan a estos.
4. Que no debe incluirse en la convención colectiva opiniones o puntos de vista que malogran el sentido estricto de la limitación de los plazos de ejecución para un pago por relevo, es decir no más de 29 días. Esto no solo es confuso, sino que trastoca el propósito regulatorio e informativo del texto contenido en la convención, la cual no debe incluir interpretaciones o puntos de vista. El texto final es producto de la negociación entre las partes y no más allá de esto.

En su última contrapropuesta, la ACP indica que "rechaza" la propuesta de la UCOC de que el pago por relevo se realice en base a la tarifa base del puesto permanente del trabajador al que se releve ya que contraviene el espíritu de lo establecido en el artículo 25 de la convención colectiva vigente, lo cual resulta sin fundamento ya que señala UCOC que el verdadero espíritu de lo pactado en la convención colectiva es el reconocimiento económico al miembro que releva una posición de salario más alto. (fs.2709 y s.)

En el acto de audiencia UCOC explicó que: "el interés de la UCOC es que la tarifa de pago de los miembros que estén relevando en una posición de salario más alto debe ser en base a la tarifa base del puesto al que se releva. Además, en base a las prácticas de la gerencia en nuestras áreas es necesario aplicar conceptos claros y justos en estas situaciones, tal como se presentan en

nuestra propuesta. Aquí lo que quiero hacer la aclaración es que revisando nosotros a los trabajadores o a los miembros de nuestra unidad negociadora que han realizado estos pagos, o sea, que se han visto involucrados en la situación de que van a ser el relevo a un puesto superior, cuando revisamos no se les estaba pagando y está pactado en la convención colectiva ya. Y cuando revisamos, nos dimos cuenta de que la interpretación que tenía la gerencia era que el pago se tenía que hacer después de X cantidad de días, pero cuando fuimos a la revisión, era después de un día de que el miembro de la unidad negociadora esté ejerciendo el cargo. Y esto se estaba utilizando para cubrir, por ejemplo, guardias de capitanes responsables de remolcador. Por ejemplo, yo soy capitán responsable de remolcador, me voy de vacaciones, asignan al capitán De la Guardia a cubrirme a mí, por ejemplo, me fui dos semanas de vacaciones, no se le estaba pagando, y lo que nosotros buscamos con esto es que se le pagué al capitán de remolcador justamente como está pactado, que ya es parte del convenio colectivo."

24.2. POSICION DE LA ACP.

La última mejor oferta de la ACP es como sigue: (f. 2,716 y ss.)

" ARTÍCULO 24
PAGO POR RELEVO

a) A un trabajador que está asignado temporalmente a relevar en un puesto de salario más alto se le pagará una asignación adicional de salario del seis (6) por ciento de la tarifa base del puesto permanente del trabajador (grado y escalón). Para ser elegible para el pago por relevo, se deben cumplir todas las condiciones que se detallan a continuación:

(1) El trabajador deberá cumplir con los requisitos de calificación del puesto a ocupar temporalmente. El trabajador que es asignado a un puesto que conlleva el pago por relevo deberá cumplir con las reglas establecidas en el Capítulo 430 del Manual de Personal con relación al requerimiento de competir establecido para ascensos y asignaciones temporales. Además, siempre que sea posible, el supervisor verificará que el trabajador cumple con los requerimientos establecidos en esta sección, antes de asignarlo temporalmente a relevar en un puesto de salario más alto.

(2) La asignación debe, durante el período de relevo, esencialmente incluir el desempeño a cabalidad de la gama de funciones y responsabilidades del puesto en el cual se releva. Un relevo en un puesto fuera de la unidad negociadora, que no incluyera el desempeño de las funciones a cabalidad, requeriría que se impusiera una limitación expresa en el alcance del relevo y que se le notifique al trabajador de la limitación antes de que comience la asignación.

(3) Para trabajadores que releven en puestos de la categoría de equipo flotante, la elegibilidad para el pago por relevo comenzará después de un (1) día completo de trabajo y para los trabajadores que releven en un puesto de la categoría no manual, la elegibilidad para el pago por relevo comenzará después de relevar siete (7) días calendario de manera consecutiva.

(b) No se utilizará el pago por relevo cuando un ascenso temporal sea lo más apropiado. No se utilizará el pago por relevo para ningún trabajador por un plazo mayor a los veintinueve (29) días calendario que aplican a los ascensos temporales. (El pago por

relevo no es a discreción cuando se cumplen todas las condiciones aquí incluidas. Los ascensos temporales, sin embargo, son a discreción y la determinación de autorizar un ascenso temporal no tiene nada que ver con el pago por relevo.)

(c) No se recibirá pago por relevo en los días de fiesta y duelo nacional, salvo que el trabajo de relevo en efecto se desempeñe.

(d) El pago por relevo se registrará en la hoja de tiempo del trabajador y se les aplicará a todas las horas regulares y de sobretiempo trabajadas cada día. El pago por relevo se considera parte del salario básico para efectos de jubilación.

La ACP en sus consideraciones a este punto manifestó lo siguiente:
Que el artículo 24, no tiene secciones y consta de cuatro literales en la convención colectiva vigente, en la contrapropuesta #2 de la ACP y en la contrapropuesta #2 de la UCOC. En la convención colectiva está bajo el artículo 25. Que su contrapropuesta contempla todo lo regulado con relación a los requerimientos para competir para ascensos y asignaciones temporales y además es en los mejores intereses de ambas partes, la ACP y la UCOC, para salvaguardar el régimen laboral especial de la ACP y cumple lo mandatado en el artículo 316 de la Constitución y el artículo 4 de la Ley Orgánica.

En el acto de audiencia la ACP indicó lo siguiente: "Este artículo es igual a la Sección 15.07 en la convención colectiva de los no profesionales, que es de donde nace esta compensación. Este pago fue establecido con el propósito de remunerar a un trabajador que realiza funciones en un puesto de mayor grado, por lo menos de 30 días, y consideramos que se debe mantener la homogeneidad con otras convenciones colectivas en cumplimiento con el sistema de mérito del régimen laboral especial de la ACP.

Queremos indicar que en su contrapropuesta dos, la UCOC propone que al trabajador que se le asigne temporalmente a relevar a otro trabajador, **se le pagará una asignación adicional de 6% de la tarifa permanente del trabajador que releve. Hoy en día, el 6% se paga a la tarifa del puesto permanente del trabajador asignado al relevo.** Ejecutar el pago tal como lo señala UCOC generaría una distorsión en la escala salarial, toda vez que quien cubre la posición quedaría ganando 6% más que los pares que realizan el trabajo y que puede que se encuentren ya en una posición permanente.

Escuché la explicación que dio UCOC sobre este tema y, **sí, definitivamente que en la lectura de la convención colectiva, los manuales, podemos tener algunas interpretaciones como Administración y podemos hacer también los ajustes en función a lo que corresponda,** pero esa no es la intención de lo que está escrito por UCOC y paso a detallar. Yo tengo un puesto permanente, tal como lo dijo el capitán, me voy de vacaciones y Jana, por ejemplo, que tiene un grado inferior, viene a cubrir mi puesto. A ella se le paga el 6% de su puesto permanente, que es menor grado que el mío. Y lo que UCOC quiere es que a Jana se le pague el 6% del grado mío, o sea, que la persona que está ocupando un puesto temporal, porque yo me fui de vacaciones, gane 6% por encima de mi propio puesto. O sea, que esa persona ocupando un puesto temporal va a ganar 6% más que todas las demás personas que tienen ese puesto permanente. Esa es la intención de ese escrito. Por eso solicitamos a la Junta que se acoja la propuesta de la ACP para la nueva convención colectiva por ser la más apegada a la normativa y, por el contrario, no se incluye la contrapropuesta de la UCOC."

24.3. CONCLUSIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

Revisadas las propuestas de las partes, la JRL encuentra que el punto de estancado y conflictivo se refiere básicamente a la remuneración que recibe un trabajador cuando releva, y las referencias que incluye la convención colectiva que fenece respecto a relevos de la categoría no manual, por no ser aplicable a los miembros de la unidad negociadora de UCOC.

El relevo de un puesto ocurre cuando un miembro de un grado inferior, realiza las funciones inherentes a un puesto superior, mientras UCOC es del criterio que el trabajador que hace las funciones del grado superior debe ser remunerado tomando en consideración la rata salarial base del puesto superior, la ACP estima que este pago debe realizarse sobre la rata salarial que en ese momento devenga el trabajador en su propio puesto. Sobre el particular la JRL encuentra justificada la posición de UCOC dado que el miembro que está relevando, está ejecutando **la gama de responsabilidades del puesto superior** y debe ser remunerado en atención a las funciones que, efectivamente, realiza para la Junta no es lo mismo una carga adicional de trabajo relacionadas con el puesto que desempeña rutinariamente el trabajador, que asumir y ejecutar funciones de un puesto de grado superior y no ser remunerado por la función desempeñada.

En cuanto a las referencias de este artículo a categorías ocupacionales distintas a los ocupados por los miembros de otra unidad negociadora, la misma debe ser suprimida por inaplicable, al igual que la discrecionalidad asignada al supervisor sobre la verificación de los requerimientos ya que es un requisito, bastando para este tipo de asignaciones que el trabajador cumpla con los requisitos de calificación para desempeñar el puesto, como se establece en los requisitos de calificación.

En consecuencia, de lo anterior la Junta hará los ajustes correspondientes a la redacción del artículo.

24.4 DECISIÓN U ORDEN DE LA JUNTA.

De conformidad a lo expuesto en nuestras conclusiones la Decisión de la Junta es que las partes adopten como redacción de su convenio colectivo lo siguiente:

ARTÍCULO 24
PAGO POR RELEVO

(a) A un miembro que está asignado temporalmente a relevar en un puesto de salario más alto se le pagará una asignación adicional de salario del seis (6) por ciento de la tarifa base del puesto al que releve (grado y escalón) Para ser elegible para el pago por relevo, se deben cumplir todas las condiciones que se detallan a continuación:

(1) El miembro deberá cumplir con los requisitos de calificación del puesto a ocupar temporalmente. El miembro que es asignado a un puesto que conlleva el pago por relevo deberá cumplir con las reglas establecidas en el Capítulo 430 del Manual de Personal con relación al requerimiento de competir establecido para ascensos y asignaciones temporales.

(2) La asignación debe, durante el período de relevo, esencialmente incluir el desempeño a cabalidad de la gama de funciones y responsabilidades del puesto en el cual se releva.

(3) Para miembros que releven en puestos de la categoría de equipo flotante, la elegibilidad para el pago por relevo comenzará después de un (1) día completo de trabajo.

(b) No se utilizará el pago por relevo cuando un ascenso temporal sea lo más apropiado. No se utilizará el pago por relevo para ningún miembro por un plazo mayor a los veintinueve (29) días calendario que aplican a los ascensos temporales. (El pago por relevo no es a discreción cuando se cumplen todas las condiciones aquí incluidas. Los ascensos temporales, sin embargo, son a discreción y la determinación de autorizar un ascenso temporal no tiene nada que ver con el pago por relevo.)

(c)No se recibirá pago por relevo en los días de fiesta y duelo nacional, salvo que el trabajo de relevo en efecto se desempeñe.

(d) El pago por relevo se registrará en la hoja de tiempo del miembro y se le aplicará a todas las horas regulares y de sobretiempo trabajadas cada día. El pago por relevo se considera parte del salario básico para efectos de jubilación.

25. ARTÍCULO 25. PRÁCTICAS LABORALES DESLEALES.

Según consta en la solicitud respecto a este artículo 25, UCOC propuso como contenido la siguiente redacción: (f. 2,788 y ss.)

"ARTÍCULO 25
PRÁCTICAS LABORALES DESLEALES

SECCIÓN 25.01. MARCO NORMATIVO

a. Considerando que las relaciones laborables de la Autoridad del Canal de Panamá con sus trabajadores se regirán por lo dispuesto en la Ley Orgánica, en los Reglamentos de la ACP y este Convenio Colectivo, cualquier violación de los derechos consagrados en esta normativa se considerarán Prácticas Laborales Desleales.

b. Cualquier actuación por parte de la ACP, que interfiera o restrinja a un trabajador en cualquier derecho que le corresponda puede considerarse una práctica laboral desleal y por ende ser objeto de una denuncia ante la Junta de Relaciones Laborales, que de acuerdo al artículo 113 de la Ley Orgánica de la ACP tiene competencia privativa para resolver este tipo de denuncia.

c. Las partes acuerdan que las conductas de la ACP, por acciones u omisiones contenidas en el artículo 108 de la sección segunda de la Ley Orgánica de la ACP constituyen prácticas laborales desleales.

d. Las partes acuerdan que dado un hecho que por su naturaleza y característica pueda ser tramitado indistintamente a través del procedimiento negociado para la tramitación de quejas o el de prácticas laborales desleales, el procedimiento que inicie el afectado constituirá la única opción para impugnar el hecho.

e. Las partes acuerdan que todos los procedimientos por práctica laboral desleal se harán en tiempo de representación.

SECCIÓN 25.02. TÉRMINO PARA PRESENTAR LA DENUNCIA POR PRÁCTICA LABORAL DESLEAL

El término para presentar una denuncia por práctica laboral desleal es de ciento ochenta (180) días calendario, contados a partir de la fecha en que se dio el hecho que se alega como tal. Cuando la parte actora no tuvo conocimiento del hecho alegado, por razón de ocultamiento deliberado o no del mismo, el término comenzará a correr a partir de la fecha en que tuvo dicho conocimiento.

SECCIÓN 25.03. PREPARACIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA PRÁCTICA LABORAL DESLEAL

a. Cumplido con el término dispuesto en la sección 26.02, la presentación de la denuncia por práctica laboral desleal se hará en apego al Acuerdo No.2 de 29 de febrero de 2000 (REGLAMENTO DE DENUNCIAS POR PRÁCTICAS LABORALES DESLEALES DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA ACP).

b. Cualquier miembro de la unidad negociadora contará con un periodo de cuarenta (40) horas de tiempo de representación para la preparación y presentación de una práctica laboral desleal ante la Junta de Relaciones Laborales.

c. El trámite para hacer uso de este tiempo de representación se hará utilizando el formulario 3896 (RHRL) bajo el código de actividad 12 (otros) y presentado ante el supervisor inmediato.

25.1. POSICIÓN DE LA UCOC.

En los asuntos objeto de estancamiento para la **Sección 25.01 Marco Normativo**, la posición de UCOC se fundamentó en la necesidad de plasmar lo establecido en la Ley y los Reglamentos pertinentes en materia de prácticas laborales desleales en su convención colectiva y a la vez que se reconozca de manera clara y sin ambigüedades el proceso de gestionar una práctica laboral por parte del representante exclusivo es una actividad legitima de representación.

En lo que respecta a la **Sección 25.02 Término para presentar la denuncia por Práctica Laboral Desleal**, manifestó que su posición pretende que esta denuncia se pueda interponer desde el día que se dan los hechos o desde el momento en que el afectado se entere de lo mismo, ya que, en la práctica, la ACP solo ha utilizado el periodo para resolver un asunto, que se le pone de conocimiento a través de la intención de interponer una práctica laboral desleal, para dilatar el proceso.

Sobre la **Sección 25.03 Preparación y presentación de la Práctica Laboral Desleal**, la UCOC señaló medularmente que se pretende garantizar a cualquier miembro de la unidad negociadora que se sienta afectado por una PLD, tiempo prudente para poder realizar el trámite de su denuncia.

25.2. POSICIÓN DE LA ACP.

La última mejor oferta de la ACP es como sigue:

ARTÍCULO 25
PRÁCTICAS LABORALES DESLEALES

La parte que se considere afectada por una práctica laboral desleal, deberá presentar, en primera instancia de manera verbal o por escrito, la intención de formular una denuncia de practica laboral desleal a la otra parte, indicando la(s) razón(es) y vinculándola(s) con las prácticas laborales desleales identificadas en la Sección Segunda del Capitulo V de la Ley No.19 de 11 de junio de 1997 (Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá) antes de llevar la denuncia a la Junta de Relaciones Laborales (JRL). La parte que recibe el intento de práctica laboral desleal investigará el asunto o reclamo y presentará respuestas verbales o escritas. Si la respuesta no resuelve el asunto o reclamo a satisfacción de la parte que formuló el cargo, o si no se recibe respuesta alguna en un plazo de catorce (14) días calendario después que se le haya presentado el fundamento del cargo propuesto a la otra parte, el denunciante podrá formular el cargo de práctica laboral desleal ante la JRL.

Con este artículo no se intenta restringir el derecho que tienen los miembros de la unidad negociadora de formular cargos por prácticas laborales desleales. Sin embargo, a los miembros de la unidad negociadora se les alienta a discutir el fundamento de un cargo de práctica laboral desleal ante el RE, antes de tomar una medida formal.

La ACP en este punto manifestó las consideraciones que a continuación se sintetizan:

La ACP para este artículo considera que un *"roll over"* del texto de la convención colectiva vigente es en los mejores intereses para la empresa y para los trabajadores, ya que el tema se encuentra regulado de forma clara y detallada en los artículos 108, 109 y 110 de la Ley Orgánica, y se desarrollan en el Capítulo VIII del Reglamento de Relaciones Laborales. Que la contrapropuesta #2 de la ACP incluye la figura del intento de PLD que permite resolver las situaciones al más bajo nivel. Que la ACP rechazó la contrapropuesta de la UCOC al identificarse temas contrarios a la normativa y por consiguiente como temas no negociables.

25.3. CONCLUSIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

Revisadas las posiciones de las partes, procede la JRL a emitir sus consideraciones respecto al contenido de este artículo. Observa esta Junta que el tema de "Prácticas Laborales Desleales" se contempla en el artículo 26 del actual convenio colectivo, se constata que la ACP propone que este tema sea tratado bajo el artículo 25 con la condición de que se mantenga un *roll over* en cuanto a contenido.

Luego de revisar las propuesta y contrapropuestas presentadas por las partes y confrontarlas con el texto del artículo específico de la actual convención colectiva, la JRL considera que debe mantenerse, el contenido de la convención colectiva que fenece, toda vez que el sindicato ha solicitado cambios sin justificar nuevamente la razón por la que se ha pretendido esto. El sindicato se limitó a indicar que su intención de proponer una nueva redacción para este artículo recaía sobre la necesidad de contar con un texto claro y sin ambigüedad sobre el proceso de gestionar una PLD, sin entrar a desarrollar o brindar más detalles que sirvieran de sustento a su posición.

25.4. DECISIÓN U ORDEN DE LA JUNTA.

De conformidad a lo expuesto en nuestras conclusiones la Decisión de la Junta es que las partes adopten como redacción de su convenio colectivo, la siguiente:

ARTÍCULO 25
PRÁCTICAS LABORALES DESLEALES

La parte que se considere afectada por una práctica laboral desleal, deberá presentar, en primera instancia de manera verbal o por escrito, la intención de formular una denuncia de práctica laboral desleal a la otra parte, antes de llevar la denuncia a la Junta de Relaciones Laborales (JRL). La parte que recibe el intento de práctica laboral desleal investigará el asunto o reclamo y presentará respuestas verbales o escritas. Si la respuesta no resuelve el asunto o reclamo a satisfacción de la parte que formuló el cargo, o si no se recibe respuesta alguna en un plazo de catorce (14) días calendario después que se le haya presentado el fundamento del cargo propuesto a la otra parte, el denunciante podrá proceder a formular el cargo de práctica laboral desleal ante la JRL.

Con este artículo no se intenta restringir el derecho que tienen los miembros de la unidad negociadora de formular cargos por prácticas laborales desleales. Sin embargo, a los miembros de la unidad negociadora se les alienta a discutir el fundamento de un cargo de práctica laboral desleal ante el RE, antes de tomar una medida formal.

26. ARTÍCULO 26. "CONTRATACIÓN DE SERVICIOS EXTERNOS".

Según consta en la solicitud respecto a este artículo 26, UCOC propuso la siguiente redacción: (f.2,876 y ss.)

"ARTÍCULO 26
CONTRATACIÓN DE SERVICIOS EXTERNOS

SECCIÓN 26.01. GENERALIDADES.
El Empleador informará al RE su decisión de contratar servicios externos que pudieran resultar en una afectación de condiciones de empleo, condiciones de trabajo o pérdida de puestos pertenecientes a miembros de la unidad negociadora y en conformidad con lo dispuesto en la sección 26.02.
En el caso de una medida de reducción de personal, se cesará la contratación de servicios externos de remolcadores antes de afectar a cualquier miembro de la unidad negociadora con dicha medida y se procederá conforme a lo establecido en el artículo 23 de este convenio colectivo.
El empleador conviene mantener una política de reclutamiento y retención de los puestos de la unidad negociadora que este diseñada para reducir al mínimo la necesidad de utilizar puestos de la unidad negociadora por contratación externa.
El empleador conviene en mantener una práctica de utilizar los remolcadores y todo equipo flotante propiedad de la ACP para asistir buques en las aguas del Canal y mantenimiento de todos los cauces de navegación, respectivamente. Esta práctica está

diseñada para eliminar la necesidad de subcontratar servicios brindados por los miembros de nuestra unidad negociadora.

SECCIÓN 26.02. DECISIÓN DE CONTRATAR SERVICIOS EXTERNOS.
Las partes acuerdan que se evitará la subcontratación, privatización o tercerización de los servicios brindados por los miembros de nuestra unidad negociadora. De darse la necesidad comprobada de contratar servicios externos que afecten las condiciones de empleo a los miembros de la unidad negociadora, estas contrataciones se implementarán conforme a las disposiciones del artículo 11, "Negociación".
Las partes acuerdan que en caso de tener que contratar servicios externos que afecten las condiciones de empleo a los miembros de la unidad negociadora se podrá:

1. Estos equipos serán asesorados por Capitanes que sean miembros de nuestra unidad negociadora, quienes serán remunerados por la ejecución de dichos trabajos especiales con una compensación de doscientos (200) dólares por hora o fracción por cada trabajo especial asignado, esta compensación será adicional al salario, remuneraciones, sobre tiempo y bonificaciones a las que tiene el miembro derecho por la ejecución de sus funciones y asignaciones.
2. La contratación de equipos externos se hará bajo el método de alquiler de casco desnudo o leasing y estos equipos serán operados por miembros de la unidad negociadora.

SECCIÓN 26.03. PARTICIPACIÓN DEL RE.
Nada impedirá que el RE suministre información al Empleador para su consideración antes de que ésta tome cualquier decisión de contratar servicios externos que pudiera resultar en una reducción de personal de miembros de la unidad negociadora.

26.1. POSICIÓN DE LA UCOC.

Nos indica la UCOC entres sus consideraciones que los asuntos objeto de estancamiento en la **Sección 26.01 Generalidades**, la posición de la UCOC es que la contratación de servicios externos de remolcadores es un asunto que afecta las condiciones de empleo o de trabajo de los miembros de la unidad negociadora, que la ACP deberá notificar y proveer toda la información pertinente, con antelación al RE de su intención de contratar servicios externos de remolcador para verificar si existe, o no, afectaciones en las condiciones de empleo o de trabajo de los miembros de la unidad negociadora, a fin de poder ejercer oportunamente su derecho a negociar según lo dispuesto en los artículos 9, 14 y 20 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP.

Sobre la **Sección 26.02 Decisión de contratar servicios externos**, la posición de la UCOC es que la ACP está obligada a cumplir con lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 95, numerales 1, 2 y 3 del artículo 97 y con los artículos 101 y 102 de la Ley Orgánica, así como los artículos 9, 14 y 20 del RRL de la ACP y lo pactado en el Artículo 11 de la convención colectiva.

Sobre la **Sección 26.03 Participación del RE,** la posición de la UCOC es que en cumplimento del numeral 3 del artículo 3 del artículo 95, numerales 1, 2 y 3 del artículo 97 y el artículo 103 de la Ley Orgánica, nada impedirá que posterior a la notificación de la ACP de su intención de tomar alguna decisión

sobre la contratación externa de servicios de remolcadores, la UCOC provea información pertinente a dicha intención.

26.2 POSICIÓN DE LA ACP.

Para este punto, la ACP no planteó un contenido para el artículo 26 pero vertió las siguientes consideraciones en torno a la contrapropuesta No.1 de la UCOC:

> "Con relación a la contrapropuesta 01 del RE para el artículo 26 tenemos las siguientes observaciones:
>
> La ACP rechaza la CP 01 del RE para el artículo 26 de su propuesta, ya que presenta temas no negociables que son derechos irrevocables de la administración.
>
> Sección 26.01 Generalidades
> La propuesta de la UCOC para esta sección no es negociable debido a que riñe con los artículos 4, 52, y 100 de la Ley Orgánica.
>
> Sección 26.02 Decisión de Contratar Servicios Externos
> La propuesta de la UCOC para esta sección no es negociable debido a que riñe con los artículos 4, 52, y 100 de la Ley Orgánica".

Tal como fue mencionado, la ACP no presentó una propuesta para este artículo, no obstante, advirtió que el artículo 27 de la convención colectiva vigente, el cual presenta el tema de contratación de servicios externos, solo plantea una serie de generalidades que no agregan valor. Que la ACP consideró que este tema no debe incluirse en la convención colectiva dado que es facultad privativa de la administración tomar decisiones con relación a la contratación de terceros y determinar el personal necesario para realizar actividades relacionadas con el funcionamiento del Canal.

26.3. CONCLUSIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

Advertimos que, en el tema de contrataciones de servicios externos, la UCOC propone mantener el tema en la nueva convención colectiva, pero con ciertas modificaciones. En lo que respecta a la sección 26.01 UCOC propone añadir lo siguiente: "*...El empleador conviene mantener una política de reclutamiento y retención de los puestos de la unidad negociadora que este diseñada para reducir al mínimo la necesidad de utilizar puestos de la unidad negociadora por contratación externa. El empleador conviene en mantener una práctica de utilizar los remolcadores y todo equipo flotante propiedad de la ACP para asistir buques en las aguas del Canal y mantenimiento de todos los cauces de navegación, respectivamente. Esta práctica está diseñada para eliminar la necesidad de subcontratar servicios brindados por los miembros de nuestra unidad negociadora.*" En la sección 26.02 realiza la siguiente modificación: "*...Las partes acuerdan que se evitará la subcontratación, privatización o tercerización de los servicios brindados por los miembros de nuestra unidad negociadora. De darse la necesidad comprobada de contratar servicios externos que afecten las condiciones de empleo a los miembros de la unidad negociadora, estas contrataciones se implementarán conforme a las disposiciones del artículo 11, "Negociación". Las partes acuerdan que en caso de tener que contratar servicios externos que afecten las condiciones de empleo a los miembros de la unidad negociadora se podrá: 1.Estos equipos serán asesorados por Capitanes que sean miembros de nuestra unidad negociadora, quienes serán remunerados por la ejecución de dichos trabajos especiales con una compensación de doscientos (200) dólares por hora o fracción por cada trabajo especial asignado, esta compensación será adicional al salario,*

remuneraciones, sobre tiempo y bonificaciones a las que tiene el miembro derecho por la ejecución de sus funciones y asignaciones. 2.La contratación de equipos externos se hará bajo el método de alquiler de casco desnudo o leasing y estos equipos serán operados por miembros de la unidad negociadora." Finalmente, en la sección 26.03 mantiene la misma redacción solo que cambia el término "trabajador" por el término "miembro".

Por el contrario, el interés de la ACP es eliminar el tema de la nueva convención colectiva, toda vez que es facultad privativa de la administración tomar decisiones con relación a la contratación de terceros y determinar el personal necesario para realizar actividades relacionadas con el funcionamiento del Canal.

Vistos los argumentos vertidos por las partes, la JRL nuevamente reitera el análisis efectuado para la utilización del término "miembro", encontrando razonable su introducción al artículo bajo análisis.

Ahora bien, es cierto que es facultad privativa de la ACP tomar decisiones con relación a la contratación de servicios externos y determinar el personal necesario para el buen funcionamiento del canal, ***esto no supone una potestad o derecho absoluto***, de conformidad con la Ley Orgánica artículo 102 numeral 2, son negociables siempre que no entren en conflicto con la Ley y los reglamentos los procedimientos que se utilicen para implementar las decisiones de la administración de la Autoridad, a los que se refiere el artículo 100 de la Ley , así como las medidas adecuadas que se apliquen al trabajador afectado adversamente por tales decisiones, a menos que tales decisiones, solo tengan un efecto de poca importancia en las condiciones de trabajo.

De cualquier modo, en esta sección ambas partes omitieron brindar los suficientes elementos que brinden a la Junta un sustento para modificar o eliminar el tema de contrataciones de servicios externos, como consecuencia, la JRL considera que debe mantenerse el contenido de la convención colectiva vigente con el solo cambio del término miembro en reemplazo del término trabajador.

26.4. DECISIÓN U ORDEN DE LA JUNTA.

De conformidad a lo expuesto en nuestras conclusiones la Decisión de la Junta es que las partes adopten como redacción de su convenio colectivo la siguiente:

ARTÍCULO 26
CONTRATACIÓN DE SERVICIOS EXTERNOS

SECCIÓN 26.01. GENERALIDADES. El Empleador informará al RE su decisión de contratar servicios externos que pudieran resultar en una afectación de condiciones de empleo de los miembros de la unidad negociadora.

SECCIÓN 26.02. DECISIÓN DE CONTRATAR SERVICIOS EXTERNOS. Las decisiones de contratar servicios externos que afecten las condiciones de empleo a los miembros de la unidad negociadora se implementarán conforme a las disposiciones del Artículo 11, "Negociación".

SECCIÓN 26.03. PARTICIPACIÓN DEL RE. Nada impedirá que el RE suministre información al Empleador para su consideración

antes de que ésta tome cualquier decisión de contratar servicios externos que pudiera resultar en una reducción de personal de miembros de la unidad negociadora.

27. ARTÍCULO 27. DIFERENCIALES POR TRABAJOS PELIGROSOS O EN CONDICIONES FÍSICAS RIGUROSAS O EN CONDICIONES AMBIENTALES DIFÍCILES

Trata aspectos sobre "diferenciales por trabajos peligrosos o en condiciones físicas rigurosas o en condiciones ambientales difíciles". Según consta en la solicitud respecto a este artículo 27, la UCOC propuso como contenido del convenio la siguiente redacción: (f. 2,963 y ss.)

"ARTÍCULO 27

DIFERENCIALES POR TRABAJOS PELIGROSOS O EN CONDICIONES FÍSICAS RIGUROSAS O EN CONDICIONES AMBIENTALES DIFÍCILES

SECCIÓN 27.01. GENERALIDADES

a. El objetivo de la ACP es eliminar o reducir los peligros de los cuales se tiene control. Sin embargo, las condiciones físicas rigurosas o condiciones ambientales difíciles escapan del control de la ACP. Para el cumplimiento de este objetivo, la ACP se compromete a supervisar la ejecución de las actividades de los miembros de forma tal que se garanticen los niveles máximos de higiene y seguridad en los equipos y áreas de trabajo en los que se desempeñan los miembros de la unidad negociadora.

Las partes reconocen que los puestos, responsabilidades y tareas desarrolladas por los miembros de la unidad negociadora están diariamente expuestos a condiciones físicas rigurosas o condiciones ambientales difíciles que escapan del control del miembro, así como del control de la ACP.

Las partes por lo tanto reconocen que en estas condiciones físicas rigurosas o condiciones ambientales difíciles que escapa del control de la ACP, y donde por el cumplimiento de las operaciones efectivas, seguras y eficientes del Canal, se somete al miembro de la unidad negociadora a un esfuerzo de trabajo más allá de la capacidad normal en las que se realizan las operaciones normales diarias y que esto puede conllevar a daños o perjuicios, a los cuales son sometidos los equipos, los clientes y usuarios del Canal, así como el miembro de la unidad negociadora y su tripulación durante al cumplimiento de sus funciones.

b. Cuando las medidas adoptadas por la ACP, a lo largo de toda la vía acuática del Canal donde operan los equipos flotantes, no eliminan o reducen a un nivel permisible el riesgo o peligro de la condición física rigurosa o condición de trabajo difícil o ambiental, incluyendo las condiciones climatológicas adversas y se asigna a un miembro de la unidad negociadora, se pagará el diferencial correspondiente.

c. La ACP se compromete al pago de los diferenciales correspondientes por el trabajo en condiciones peligrosas o condiciones físicas rigurosas o en condiciones ambientales difíciles o rigurosas, según lo estipulado en este artículo.

d. El pago de diferenciales por el trabajo en condiciones peligrosas o condiciones físicas rigurosas o en condiciones ambientales difíciles

o rigurosas no será impedimento para el pago de su salario básico, remuneraciones adicionales por trabajar turnos nocturnos, vespertinos, sábados, domingos y días feriados o cualquier otra compensación o pago que le corresponda al miembro de la unidad negociadora por el desempeño de sus funciones según lo pactado en este Convenio Colectivo.

e. Ninguno de los diferenciales abajo listados obliga al miembro de la unidad negociadora a exponerse a un "peligro inminente" existente, si al criterio independiente del Capitán del equipo flotante no lo considere oportuno, según su juicio profesional y autoridad, para salvaguardar la seguridad de la tripulación, el buque y el medio ambiente. En este sentido, nadie podrá imponerle sanción o restricciones al Capitán conforme a su criterio profesional propio de un marino competente.

SECCIÓN 27.02 DIFERENCIALES POR TRABAJOS PELIGROSOS

Las partes reconocen que los trabajos peligrosos son riesgos implícitos que se hacen necesarios para cumplir con las metas del Canal. Sin embargo, esta exposición pone en riesgo a los miembros de la unidad negociadora y representan una variedad de situaciones no controladas que se compensarán de la siguiente manera:

a. Diferencial por empujar un barco a través de o en las esclusas (25% de su salario básico por cada hora o fracción que el miembro estuvo expuesto al trabajo peligroso):

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

1. Empujar a un barco con propulsión por la popa entrando a la cámara de la esclusa, excepto a través de las esclusas de Agua Clara y Cocolí.
2. Remolque de un buque con propulsión para salir de la cámara por petición del piloto (Towing out), excepto a través de las esclusas de Agua Clara y Cocolí.

b. Diferencial por esclusaje con buques que contienen cargas peligrosas. (25% de su salario básico por cada hora o fracción que el miembro estuvo expuesto al trabajo peligroso):

El pago se efectuará al miembro de la unidad negociadora por cada esclusaje que comparta una o más recámaras en cualquiera de las esclusas, con los buques de esta categoría, entre los cuales podemos citar, pero no se limitan a los siguientes:

1. Buques con categoría PD 1 y PD2.
2. Buques que transportan gas licuado de petróleo (LPG)
3. Buques que transportan gas natural licuado (LNG)

c. Diferencial por asignaciones en condiciones peligrosas y de alto riesgo (nueve mil dólares (US $9,000.00) y el reconocimiento por acto heroico por parte de la ACP):

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

1. Participar en operaciones de alto riesgo y peligro, tales como: incendios, auxilios, salvamentos o cualquier otro siniestro

marítimo que requiera la asistencia de equipo flotante de la autoridad como embarcación o plataforma de respuesta a emergencias.

2. 2La ACP reconoce que las situaciones mencionadas en el literal anterior tendrán reconocimiento como "acto heroico" para los miembros de la unidad negociadora que participen en auxilio de las mismas.
3. El reconocimiento de este acto heroico junto con su compensación se hará oficial con el registro del evento en la bitácora del remolcador y deberá ser pagado en el periodo de pago siguiente a la ocurrencia del evento.

d. Diferencial por exposición y manipulación de explosivos (25% de su salario básico por cada hora o fracción que el miembro estuvo expuesto al trabajo peligroso):

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

1. Trabajar con o en proximidad inmediata de explosivos y materiales incendiarios.
2. Participar en operaciones de carga y descarga, almacenaje y transporte de explosivos.
3. A los miembros de la unidad negociadora a bordo de los equipos flotantes asignados a trabajar con las barcazas de perforación durante operaciones cuyo propósito sea la asistencia de dicha barcaza.
4. Miembros de la unidad negociadora que participen en operaciones de "bucket-shot", la carga y detonación de explosivos de alta potencia.
5. Y a los miembros de la unidad negociadora asignados a trabajar a bordo de las barcazas de perforación.

e. Diferencial por condición peligrosa al abordar o desembarcar un equipo flotante (25% de su salario básico por cada hora o fracción que el miembro estuvo expuesto al trabajo peligroso):

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

1. Abordar o desembarcar naves o transbordar equipo desde una o hacia una nave bajo circunstancias atmosféricas adversas o en la noche, con visibilidad restringida, cuando el oleaje sea alto (3 pies o más), y las condiciones de la cubierta y/o la velocidad del viento en relación al tamaño de la nave ocasione riesgos inusuales para los miembros.
2. Abordar, desembarcar, o transbordar equipo entre naves pequeñas y equipos de dragado sin auto propulsión, grúas flotantes y barcazas a orillas de los bancos rocosos o lodosos rodeadas de bajos.
3. Transbordar equipo entre naves pequeñas y en un muelle rudimentarito, como una instalación improvisada o temporal, así como una tabla suelta colocada de la nave al muelle.
4. Abordar o desembarcar un equipo flotante bajo condiciones riesgosas, meteorológicas, estructurales u operativas que pongan en peligro la integridad física de los miembros de la unidad negociadora.

f. Diferencial por trabajo en altura (50% de su salario básico por cada hora o fracción que el miembro estuvo expuesto al trabajo peligroso):

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

1. Trabajar en cualquiera estructura de por lo menos dos (2) metros de altura sobre la tierra, cubierta, piso o techo.
2. Trabajar a una altura menor si la base no es segura o la estructura es inestable.
3. Trabajar en andamios de seguridad, escaleras cerradas, u otros controles similares.
4. Trabajar instalando y removiendo líneas en los andamios y líneas de seguridad en los equipos flotantes u otras estructuras.
5. Llevar a cabo operaciones de grúas flotantes o en estructuras abiertas de equipo flotante sin auto propulsión de la ACP donde no existan andenes o escaleras cerradas.
6. Trabajar desde una caja suspendida especial para el personal, desde una plataforma oscilante u otro aparato similar, para trabajos de inspección, medición u otros trabajos afines, como por ejemplo durante los trabajos de reacondicionamiento en las esclusas. Adicional trabajar sobre cualquier estructura suspendida en las grúas flotantes.

g. Diferencial por trabajo fuera de boya (50% de su salario básico por cada hora o fracción que el miembro estuvo expuesto al trabajo peligroso):

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

1. Cuando el equipo flotante es asignado a realizar tareas fuera de la línea prisma del canal o fuera de los límites de los fondeaderos establecidos.
2. Cuando el equipo flotante es asignado a realizar tareas fuera de las boyas uno (1) y dos (2) en las entradas Atlántico o Pacífico del Canal.

h. Diferencial por condición peligrosa al remolcar dos barcazas de tolva (25% de su salario básico por cada hora o fracción que el miembro estuvo expuesto al trabajo peligroso):

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

1. Transportar dos (2) barcazas acopladas proa con popa o abarloadas desde o hacia los vertederos.
2. Transportar dos (2) barcazas acopladas proa con popa o abarloadas a través de las esclusas.
3. Transportar dos (2) barcazas acopladas proa con popa o abarloadas a través del corte culebra.

i. Diferencial por condición peligrosa al trabajar en la conexión y desconexión de tuberías (25% de su salario básico por cada hora o fracción que el miembro estuvo expuesto al trabajo peligroso):

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

1. Cuando se conecten y desconecten tuberías de descarga de material dragado en los vertederos
2. Cuando se conecten y desconecten tuberías de descarga flotante de material dragado.

j. Diferencial por levante critico durante instalación o remoción de compuertas de esclusas:

Debido a que la ACP considera "levante crítico", aquellos levantes que, por su complejidad, grado de peligro y/o por llevar la grúa a su capacidad operacional son extremadamente peligrosos, se le compensará al miembro de la siguiente manera:

Por la instalación y remoción de las compuertas de las esclusas, se compensará al Capitán encargado de la maniobra con una suma de mil (2,000) dólares y a los oficiales que formen el equipo de trabajo, con una suma de mil (1,000) dólares, por evento.

SECCIÓN 27.03. DIFERENCIALES POR TRABAJOS EN CONDICIONES FÍSICAS RIGUROSAS

a. Diferencial por asignaciones "stand by" a dragas, buques y equipos flotantes (50% de su salario básico por cada hora o fracción que el miembro estuvo expuesto a la condición física rigurosa):

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

1. Asignación escolta de buques que navegan en cercanías a dragas y equipos flotantes por seguridad a la navegación.
2. Escolta y asistencia de la grúa flotante TITAN.
3. Asignación para asistir buques amarrados en estaciones de amarre o boyas de amarre.
4. Asignaciones como escolta de buques con o sin auto propulsión entre distros o más allá de los puntos de encuentro establecidos en el MOR vigente a la fecha de entrada en vigencia de este convenio colectivo.
5. Asignación "ocean to ocean" (OTO). Dicha asignación corresponde a las asistencias que van desde el océano Pacifico al Atlántico y/o viceversa.

b. Diferencial por asignaciones en áreas de deslizamientos, obstrucciones orográficas y similares (75% de su salario básico por cada hora o fracción que el miembro estuvo expuesto a la condición física rigurosa):

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

1. Asignaciones a áreas que presenten condiciones de deslizamiento, obstrucciones orográficas y similares.

c. Diferencial por trabajo sucio (50% de su salario básico por cada hora o fracción que el miembro estuvo expuesto a la condición física rigurosa):

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

1. Desempeñar trabajos en los cuales el miembro está sujeto a ensuciar tanto su cuerpo o la ropa que utiliza más allá de lo que normalmente se espera en el desempeño de las tareas asignadas a esa descripción o clasificación de trabajo.
2. Donde la condición no sea mitigada adecuadamente por equipo mecánico, aparatos protectores o ropa protectora que sean fácilmente asequibles, o cuando el uso de dichos aparatos no sea factible.
3. Trabajar en áreas sucias tales como aceite inmundo, gasolina y tanques submarinos; doble fondos sucios; sentinas sucias; tanques de lastre cubiertos de grasa, tanques sucios, sumideros y estaciones de bombeo de aguas negras.
4. Trabajar en áreas donde hay exceso de polvo, sucio o vapores debido a la aplicación o remoción de recubrimientos de superficies tales como pintura, cal, enjuague de cemento o compuesto bitumástico.
5. Trabajar como limpiadores dentro de tanques de aceite, gasolina, butano, asfalto, solvente o kerosene.
6. Limpiar o remover con soluciones fuertes o limpiar con baños químicos.
7. Rociar cemento o pintar compuestos con brocha, alquitrán de carbón y resinas epóxicas.
8. Operaciones de limpieza a vapor o lavado a alta presión con el propósito de remover sucio, basura, lodo, tierra, grasa, y otros similares.
9. Trabajar en lodo y agua en áreas, tales como: la descarga de las dragas de corte y succión.
10. Engrase del sistema de cables de las dragas mecánicas y de las grúas flotantes.

SECCIÓN 27.04 DIFERENCIALES POR TRABAJOS EN CONDICIONES AMBIENTALES DIFÍCILES

a. Diferencial por trabajo en condiciones climáticas adversas a la navegación (100% de su salario básico por cada hora o fracción que el miembro estuvo expuesto a la condición ambiental difícil):

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

1. Asignaciones de guardia de neblina.
2. Asignaciones bajo otras condiciones de visibilidad restringida incluyendo lluvia, tormentas o cualquier condición meteorológica que desmejore la visibilidad en el cauce de navegación.
3. Asignaciones a áreas de fuertes corrientes hidrográficas debidas a lluvia excesiva u otros fenómenos naturales o creados por el hombre, (Chagres Crossing, por ejemplo).
4. Asignaciones a buques más allá del "meeting point" prestablecido debido a condiciones de visibilidad reducida.
5. Asignaciones por navegar expuesto a fuertes oleajes producto de condiciones meteorológicas o por efecto del chorro de agua al girar las hélices de los buques.

b. Diferencial por trabajo en sitios remotos y distantes (50% de su salario básico por cada hora o fracción que el miembro estuvo expuesto a la condición ambiental difícil):

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

1. Asignaciones a sitios de descarga de las dragas, por desembarcar en áreas inhóspitas plagadas de fauna y flora peligrosa.

c. Diferencial por trabajar en la cubierta de un equipo flotante sin autopropulsión (20% de su salario básico por cada hora o fracción que el miembro estuvo expuesto a la condición ambiental difícil):

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

1. Trabajar a bordo de la cubierta de un equipo flotante sin auto propulsión cuando las condiciones en la cubierta conlleven a un riesgo de lesión grave o de muerte del miembro.
2. Trabajar como miembro de un equipo de búsqueda y rescate acuático formando parte de una cuadrilla hidrográfica durante la colocación de marcas para el reemplazo de boyas del canal, en condiciones atmosféricas adversas, cuando la velocidad del viento sea de 35 mph. o más, o en operaciones de búsqueda y rescate.
3. Trabajar en plataformas flotantes, diques flotantes o balsas utilizando herramientas, equipo o materiales asociados con la reparación de barcos o actividades de construcción, donde la marejada o la acción de las olas sean lo suficientemente severas como para hacer que la superficie de la cubierta se escore.

27.1. POSICIÓN DE LA UCOC.

Antes de iniciar con la posición de la UCOC, la Junta deja constancia que luego de una minuciosa revisión del escrito de solicitud de resolución de estancamiento para el artículo 27 (visible a foja 2,963 hasta 2,976 del Tomo XI), versus las propuesta de UCOC presentadas por ambas partes en lo que respecta a este artículo, se pudo constatar que hay una discrepancia en algunos artículos y secciones entre lo referido en la solicitud de resolución de estancamiento y la propuesta presentada en la mesa, puesto que la solicitud no coincide realmente con la última contrapropuesta de UCOC, no obstante, para el correcto análisis de este punto la JRL ha tomado como referencia el contenido de la Prueba N°2 de UCOC, visible a foja 2,985-2,992 del expediente y la Prueba N°89 de la ACP, visible a foja 5,131-5,138.

Ahora bien, sobre la **Sección 27.01 Generalidades,** la UCOC indicó que su posición es establecer que el objetivo de este artículo es identificar los riesgos específicos a los que se exponen los miembros de la unidad negociadora en sus funciones diarias con la finalidad de eliminarlos y que de no lograrse la eliminación de dichos riesgos, deberán ser compensados por la ACP.

Sobre la **Sección 27.02 Diferenciales** por trabajos peligrosos, la UCOC manifestó que en esta sección se identifican las condiciones de trabajo peligrosos específicas a las que se exponen los miembros de la unidad negociadora durante el ejercicio de sus funciones y siendo así son estas las que se deben considerar para efectos de reconocer los diferenciales que se les deberán pagar en base a los montos señalados.

Al referirse a la **Sección 27.03 Diferenciales por trabajos en condiciones físicas rigurosas**, la UCOC señaló que se identifican las condiciones de trabajo peligrosos específicas a las que se exponen los miembros de la unidad negociadora durante el ejercicio de sus funciones y siendo así son estas las que se deben considerar para efectos de reconocer los diferenciales que se les deberán pagar en base a los montos señalados.

Sobre la **Sección 27.04 Diferenciales por trabajos en condiciones ambientales difíciles**, la UCOC indicó que el asunto objeto de estancamiento es la identificación de los trabajos en condiciones ambientales difíciles especificas a las que se exponen los miembros de la unidad negociadora y el monto de los diferenciales que se les deberá reconocer cuando sean expuestos a ellos.

27.2. POSICIÓN DE LA ACP.

Cabe advertir que última mejor oferta de la ACP para el tema de diferenciales por trabajos peligrosos, en condiciones físicas rigurosas, o en condiciones ambientales difíciles, está contemplada como "Artículo 26" de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 26

DIFERENCIALES POR TRABAJOS PELIGROSOS O EN CONDICIONES FÍSICAS RIGUROSAS O EN CONDICIONES AMBIENTALES DIFÍCILES

SECCIÓN 26.01. SITUACIONES QUE REQUIEREN PAGO DEL DIFERENCIAL.

(a) Generalidades. El Apéndice A de esta Convención estipula el pago de diferenciales por trabajos peligrosos, en condiciones físicas rigurosas, o en condiciones ambientales difíciles a los trabajadores de la Unidad Negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta. Los requisitos de cada categoría establecen las condiciones preliminares con las cuales una condición real de trabajo debe cumplir para que sea incluida en la lista de condiciones de trabajo autorizadas. Las condiciones de trabajo autorizadas que se enumeran como requisitos de cada categoría no son las únicas condiciones que dichos requisitos de la categoría pueden cubrir. Durante la vigencia de esta Convención, y de conformidad con los procedimientos de la Sección 26.02, se pueden añadir a la lista de condiciones autorizadas cualquier condición nueva que cumpla con los requisitos de una categoría.

(b) Aplicación de los diferenciales.

(1) La Parte A del Apéndice de esta Convención Colectiva identifica aquellas situaciones cubiertas en el Manual de Personal por las cuales se pagará el diferencial por el tiempo preciso de exposición al trabajo o condición.

(2) La Parte B del Apéndice de esta Convención Colectiva identifica aquellas situaciones cubiertas por la Parte II de la misma publicación, por las cuales se pagará el diferencial por las horas en servicio activo.

SECCIÓN 26.02. CAMBIOS AL APÉNDICE. Solo se harán ajustes al apéndice durante la vigencia del Contrato, en las siguientes circunstancias:

(a) Adiciones o eliminaciones en el Manual de Personal;

(b) El surgimiento de situaciones nuevas de trabajo que puedan justificar el pago; o

(c) En casos extraordinarios en donde haya habido una omisión u otro error.

Cuando existan una o más de las circunstancias anteriores, las partes se reunirán para negociar los ajustes correspondientes al apéndice. La

ACP se reserva el derecho de hacer o retener los pagos hasta que terminen las negociaciones y se haga cualquier ajuste al apéndice.

EL RE podrá identificar situaciones y proveer recomendaciones a la ACP concernientes a este tema.

SECCIÓN 26.03. RECLAMOS POR PAGOS. Si un trabajador considera que se le ha asignado un trabajo que se enumera en el apéndice como una condición real de trabajo para el cual se justifica pago adicional (a diferencia de una asignación de trabajo que pareciese estar incluida en uno de los requisitos de las categorías), el trabajador deberá informar el asunto a su supervisor inmediato, quien determinará e informará al trabajador si autoriza o no el pago adicional. Cualquier disputa relacionada con estos pagos que no se resuelva por medio del diálogo entre el supervisor inmediato y el trabajador afectado o el RE, se podrá tramitar conforme al procedimiento negociado para la tramitación de quejas (agravios) Si se determina en cualquier etapa del proceso de tramitación del agravio, que el pago de un diferencial correspondiente se justifica según este Artículo, el pago se efectuará según las normas aplicables.

SECCIÓN 26.04. PAGOS POR EXPOSICIÓN MÚLTIPLE. Un trabajador que ocupe un puesto dentro de la unidad negociadora y que esté expuesto al mismo tiempo a más de una condición que justifique el pago por trabajar en condiciones ambientales rigurosas o en condiciones peligrosas descrita en el Apéndice A, se le pagará por la exposición que resulte en el diferencial mayor, pero no se le pagará más de un diferencial por las mismas horas de trabajo.

SECCIÓN 26.05. TARIFAS BASE PARA EL PAGO DE DIFERENCIALES.

Los diferenciales se pagarán con base en la tarifa de B/.21.28, efectivo a partir del primer periodo de pago del año calendario de vacaciones correspondiente.

Apéndice A

DIFERENCIALES POR TRABAJOS PELIGROSOS, EN CONDICIONES FÍSICAS RIGUROSAS O EN CONDICIONES AMBIENTALES DIFÍCILES

1. El objetivo de la ACP es eliminar o reducir al nivel más bajo posible todos los peligros, condiciones físicas rigurosas o condiciones ambientales difíciles. Cuando una medida no elimina el peligro, la condición física rigurosa o condición ambiental difícil, y se asigna a un trabajador y éste lleva a cabo el trabajo que satisface los requisitos de una situación de trabajo tal como se describe en este apéndice, se pagará un diferencial por trabajo en condiciones ambientales difíciles, condiciones físicas rigurosas, o por trabajos peligrosos, conforme a los términos de este apéndice.

2. Los supervisores notificarán a los trabajadores cuando quiera que se les asigne un trabajo que satisfaga los requisitos de una situación descrita en este apéndice.

GLOSARIO

Proximidad de riesgo Cualquier situación en la cual un trabajador que en el desempeño de sus funciones se encuentre expuesto a un peligro por el cual se paga este diferencial, y el supervisor determina que se encuentra expuesto en el mismo grado de riesgo que el

trabajador que está trabajando directamente con, o manejando el material peligroso.

Espacio confinado -Significa un espacio cerrado que:

a. Sea suficientemente grande y de forma tal que un trabajador pueda físicamente entrar y desempeñar el trabajo asignado;

b. Sus accesos de entradas y salidas sean limitados o restringidos, haciendo difícil la salida en situaciones de emergencia;

c. No haya sido diseñado para la estadía continua de los trabajadores;

d. No tenga ventilación natural;

e. Tenga una o más de las siguientes características:

(1) Contiene o tiene el potencial reconocido para contener una atmósfera peligrosa (es decir, tóxica, explosiva o deficiencia de oxígeno); seguridad.

(2) Contiene un material que rodee a la persona que entre;

(3) Tiene una configuración interna tal que la persona que entre pudiera quedar atrapada o asfixiada por paredes que converjan hacia adentro, o un piso que cantee hacia abajo y vaya disminuyendo en forma piramidal; o

(4) Contiene cualquier otro peligro reconocido como grave para la salud o la seguridad.

ÍNDICE ALFABÉTICO DE LOS DIFERENCIALES

PARTE A

Pago en Base al Tiempo Real de Exposición para Trabajadores de la Unidad Negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta (Base: % de la tarifa pertinente en la Sección 26.05)

Categoría	Página
Trabajo a Bordo de la Cubierta de una Nave	153
Exposición a Clima o Terreno Peligroso	154
Condiciones Peligrosas al Embarcar o Desembarcar una Nave.	155

PARTE B

Pago en Base a las Horas en Servicio Activo para Trabajadores de la Unidad Negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta (Base: % de la tarifa pertinente en la Sección 26.05)

Categoría	Página
Explosivos y Materiales Incendiarios de Alto Nivel de Riesgo	157
Explosivos y Materiales Incendiarios de Bajo Nivel de Riesgo (Este diferencial se unificó con el de alto riesgo y se mantuvo todo al 7% en el Manual)	159
Extinción de Incendios.	161

PARTE A

PAGO EN BASE AL TIEMPO REAL DE EXPOSICIÓN PARA TRABAJADORES DE LA UNIDAD NEGOCIADORA DE CAPITANES Y OFICIALES DE CUBIERTA

DIFERENCIAL POR TRABAJO A BORDO DE LA CUBIERTA DE UNA NAVE (15%)

Requisitos de la Categoría:

Trabajar a bordo de la cubierta de una nave cuando las condiciones en la cubierta o del mar y la velocidad del viento en relación al tamaño de la nave introducen un riesgo de lesión grave o de muerte del trabajador.

Trabajo Autorizado en Situaciones que Satisfacen los Requisitos Anteriores:

1. Trabajar como miembro de un equipo de búsqueda y rescate acuático como miembro de una cuadrilla hidrográfica durante la colocación de marcas para el reemplazo de boyas del canal, en condiciones atmosféricas adversas, cuando el viento sople a 35 mph. (clasificados como ventarrones) o en operaciones de búsqueda y rescate nocturnas.

2. Trabajar en plataformas flotantes, diques flotantes o balsas utilizando herramientas, equipo o materiales asociados con la reparación de barcos o actividades de construcción, donde la marejada o la acción de las olas sean lo suficientemente severas como para hacer que la superficie de la cubierta se incline o cabecee súbitamente, o que el equipo se desprenda, lo cual pueda causar que el trabajador se caiga, quede atrapado, o sea lanzado al mar.

DIFERENCIAL POR EXPOSICIÓN A CLIMA O TERRENO PELIGROSO (25%)

Requisitos de la Categoría:

Exposición a condiciones atmosféricas adversas, tales como lluvia continua, rayo, viento fuerte, neblina, oscuridad, o terrenos peligrosos al trabajar o viajar, y dicha exposición represente un riesgo de lesión grave o de muerte del trabajador.

Trabajo Autorizado en Situaciones que Satisfacen los Requisitos Anteriores:

1. Trabajar en acantilados, rebordes estrechos o cuestas escarpadas o taludes con rocas sueltas, con o sin equipo mecánico de trabajo, donde un paso en falso puede resultar en una lesión grave, seria o muerte.

2. Trabajar en áreas donde existe peligro de piedras que caen o deslizamientos como en el Cerro de Oro o el Cerro del Contratista.

3. Viajar durante la noche por caminos secundarios o no usados, o en condiciones atmosféricas adversas (es decir, lluvia o neblina) que limiten la visibilidad a menos de 30 metros (97.27 pies), cuando existe el peligro de piedras o deslizamientos de tierra.

4. Cuando se requiere caminar hacia las estaciones hidrológicas y meteorológicas en las áreas apartadas de San Miguel, Escandalosa, y Piedras, y un paso en falso al caminar por cuestas escarpadas o barrancos puede resultar en una lesión grave o muerte.

5. Viajar por piragua aguas abajo o contra la corriente para suministrar, mantener, o llevar a cabo trabajos afines en las estaciones hidrológicas y meteorológicas en áreas apartada, cuando el rio o arroyo se ha crecido y el viaje es peligroso debido a piedras grandes y escombros que arrase la corriente.

DIFERENCIAL POR CONDICIONES PELIGROSAS AL EMBARCAR O DESEMBARCAR UNA NAVE (15%)

Requisitos de la Categoría:

Embarcar o desembarcar naves o transbordar equipo de una o a una nave bajo circunstancias atmosféricas adversas o en la noche, cuando el oleaje sea alto (3 pies o más), y las condiciones de la cubierta y/o la velocidad del viento, en relación al tamaño de la nave, ocasione riesgos inusuales para los trabajadores.

Trabajo Autorizado en Situaciones que Satisfacen los Requisitos Anteriores:

1. Embarca o desembarcar en alta mar. El término "en alta mar" se define como aquellas aguas más allá del Muelle de Minas en el Sector Pacífico y el Rompeolas en Cristóbal.

2. Embarca o desembarcar, o transbordar equipo entre naves pequeñas o balsas, y a orillas de la costa que sean escarpadas, rocosas o rodeadas de corales.

3. Transbordar equipo entre naves pequeñas y en un muelle rudimentario, como una instalación improvisada o temporal, así como una tabla suelta colocada de la nave al muelle.

PARTE B

PAGO EN BASE A LAS HORAS EN SERVICIO ACTIVO PARA TRABAJADORES DE LA UNIDAD NEGOCIADORA DE CAPITANES Y OFICIALES DE CUBIERTA

DIFERENCIAL POR EXPLOSIVOS Y MATERIALES INCENDIARIOS DE ALTO NIVEL DE RIESGO (8%)

Requisitos de la Categoría:

Trabajar con, o en proximidad inmediata de, explosivos y materiales incendiarios que tienen el potencial para ocasionar lesiones personales permanentes o temporales, pérdidas parciales o totales de la vista o del oído, pérdidas parciales o totales de cualquiera de las otras extremidades, otras discapacidades parciales o totales de igual gravedad; y/o pérdida de la vida, como resultado de situaciones de trabajo donde los aparatos protectores y/o las medidas de seguridad no existen o han sido desarrolladas pero no han, en efecto, eliminado el potencial de tal lesión personal. Normalmente, una explosión o incendio en semejantes situaciones de trabajo resultarían en daños extensos a la propiedad, haciendo necesario el reemplazo completo del equipo y la reconstrucción del área afectada; y pudiesen ocasionar lesiones personales a trabajadores que se encuentren cerca del lugar de trabajo.

Trabajo Autorizado en Situaciones que Satisfacen los Requisitos Anteriores:

1. Los trabajadores asignados a trabajar a bordo de una nave perforadora cuando está en funcionamiento con, o en las

inmediaciones de, operaciones que incluyen cargar los huecos perforados y la limpieza de los hilos de los explosivos de alta potencia.

2. Los trabajadores a bordo de una draga de cucharón que trabajan dentro del lugar de voladura de las operaciones "bucket-shot" que abarcan la perforación, la carga y la detonación de los explosivos de alta potencia. La cuadrilla designada constituye a los trabajadores elegibles.

3. Los trabajadores que participan en la destrucción de explosivos defectuosos o deteriorados.

4. Los trabajadores que manejan explosivos durante las operaciones de remoción de troncos y piedras grandes, o cuando manejan explosivos que fallan.

5. Cualquier trabajador asignado a trabajar en una ubicación donde se están llevando a cabo operaciones de perforación y voladuras, y se suscita una de las siguientes condiciones:

a. Cuando una autoridad competente le ordene entrar (no solo pasar) al área dentro de 500 pies de los hoyos perforados durante el turno de trabajo en el que se están haciendo las voladuras o cuando los hoyos de perforación están cargados con el agente explosivo, impulsador y detonador; o

b. Cuando una autoridad competente le ordene entrar (no solo pasar) al área dentro de 1000 pies de los hoyos perforados cuando los hoyos están cargados con el agente explosivo, impulsador y detonador, y hay relámpagos dentro de 10 millas de los hoyos perforados cargados; o

c. Cuando esté expuesto a piedras u otros desechos similares procedentes de las voladuras.

NOTA: El personal a bordo de equipo flotante que pasa cerca de una nave perforadora no califica para este diferencial. También están excluidas las cuadrillas a bordo de lanchas que están embarcando o desembarcando pasajeros, cuadrillas, equipo, comida, etc. en la nave perforadora, y las cuadrillas de vigilancia del corte, y las cuadrillas de lanchas.

DIFERENCIAL POR EXPLOSIVOS Y MATERIALES INCENDIARIOS DE BAJO NIVEL DE RIESGO (4%)

Requisitos de la Categoría:

Trabajar con, o en proximidad inmediata de, explosivos y materiales incendiarios que tienen el potencial de ocasionar lesiones tales como laceración de mano, cara, o brazos de los trabajadores que participan en la operación, y posiblemente a los trabajadores que están cerca; irritación menor de la piel; quemadas menores y similares; daño mínimo a las áreas de trabajo inmediatas o adyacentes o al equipo que se está usando, cuando los aparatos protectores y/o las medidas de seguridad no hayan eliminado, en efecto, el potencial de tal lesión personal.

Trabajo Autorizado en Situaciones que Satisfacen los Requisitos Anteriores:

1. Los trabajadores asignados a trabajar a bordo de una nave perforadora cuando ésta no está en operación y hay explosivos a bordo.

2. Los trabajadores a bordo de botes de trabajo y/o equipo flotante (lanchas, barcazas, remolcadores, etc.) asignados a trabajar con la

nave perforadora durante operaciones cuyo propósito es proveer asistencia directa en el logro de la misión de la nave perforadora. Como ejemplos se pueden incluir los trabajadores a bordo de lanchas que se utilizan para asistir en la reposición de la nave perforadora, botes abiertos tales como botes de remo y botes con motor fuera de borda cuyo personal es parte de la cuadrilla de la nave perforadora; y otro tipo de personal en equipo flotante a quien se le requiere permanecer con la nave perforadora durante las operaciones normales.

3. El operador de draga de turno a bordo de la draga de cucharón, o una persona designada por él o el capitán, que trabaje en las inmediaciones del área donde se están llevando a cabo operaciones "bucket-shot".

4. Los trabajadores a bordo de las naves que remolcan la nave perforadora o los cargadores de cartucho cuando hay explosivos a bordo. La cuadrilla designada constituye a los trabajadores elegibles.

5. Personal que desempeña operaciones en la barcaza de perforación o la draga de cucharón cuando se encuentran explosivos a bordo.

6. Todas las operaciones que involucren manipular, almacenar y transportar detonadores y retardos de voladura.

NOTA: El personal a bordo de equipo flotante que pasa cerca de una nave perforadora no califica para este diferencial. También están excluidas las cuadrillas a bordo de lanchas que están embarcando o desembarcando pasajeros, cuadrillas, equipo, comida, etc. en la nave perforadora, y las cuadrillas de vigilancia del corte, y las cuadrillas de lanchas.

DIFERENCIAL POR PELIGRO DE BAJO NIVEL EN LA EXTINCIÓN DE INCENDIOS (8%)

Requisitos de la Categoría:

Participar o asistir en las operaciones de extinción de incendios en la escena inmediata del fuego y en exposición directa a los peligros inherentes al contener o extinguir Incendios.

Trabajo Autorizado en Situaciones que Satisfacen los Requisitos Anteriores:

1. Combatir incendios en naves o equipos flotantes mediante el manejo del equipo contra incendios de los remolcadores, o el equipo contra incendios de las esclusas.

La ACP, luego de referirse a cada una de las secciones propuestas por la UCOC para el tema de diferenciales por trabajos peligrosos o en condiciones físicas rigurosas o en condiciones ambientales difíciles, indicó que la UCOC continuó con la práctica sistemática de reemplazar el termino trabajador por la palabra miembro; que se identificaron varios temas no negociables por ser contrarios a la Ley Orgánica y los reglamentos, por lo que, la Administración de la ACP consideró que su contrapropuesta, es en los mejores intereses de la ACP, ya que dicha contrapropuesta incluye únicamente los elementos que salvaguardan el régimen laboral especial de la ACP y cumple lo mandatado en el artículo 316 de la Constitución, al igual que lo señalado en el artículo 4 de la Ley Orgánica de la ACP en cuanto a la necesidad y finalidad de que la Autoridad del Canal de manera segura, eficiente y rentable.

La ACP rechazó la contrapropuesta N°2 del RE para esta sección ya que considera que están solicitando diferenciales para asignaciones regulares de trabajo que históricamente han realizado los trabajadores de la unidad

negociadora y por tanto están reconocidas en la tasa salarial de estas posiciones. Además, indicó que algunos de estos diferenciales actualmente se pagan según corresponda, por lo que su interés es continuar realizando los pagos que correspondan de acuerdo a la guía identificada como "edición 532" (*issuance* 532) hasta tanto sea reemplazada por el capítulo respectivo en el manual de personal.

27.3. CONCLUSIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

Esta Junta considera pertinente referirse a algunos hechos notorios previo a iniciar con el análisis de este artículo.

La Unidad Negociadora de los Capitanes y Oficiales de Cubierta surge en el año 2009, mediante Resolución N°45 de 5 de marzo de ese año, cuando obtiene su reconocimiento como Unidad Negociadora, previamente, los miembros de esta Unidad formaban parte de la Unidad Negociadora de los Trabajadores No Profesionales. Recordando que esta Unidad Negociadora surge como consecuencia de haberse considerado que poseen una comunidad de intereses distinta a la de los miembros de la unidad negociadora de trabajadores no profesionales.

Al momento de surgir como unidad negociadora y obtener la representación exclusiva de la Unidad UCOC suscribió el memorándum de entendimiento inicial, el 9 de diciembre de 2009, el cual adoptó muchos de los temas que contemplaba la convención colectiva de aquella unidad negociadora de los No profesionales, conservándose en la redacción de este memorándum algunas regulaciones inaplicables a los miembros de la nueva unidad negociadora dado el carácter de sus funciones.

Después, en 2016, las partes suscribieron su primera convención colectiva que mantuvo en su redacción algunas disposiciones antes referidas.

Como se señaló antes una unidad negociadora se constituye por poseer una comunidad de intereses claramente identificables; la primera negociación que supone tomaría en cuenta este aspecto es la convención colectiva que fenece, lo cual por las razones arriba expuestas no ocurrió, por lo tanto esta Junta encuentra pertinente una revisión exhaustiva de las funciones o descripciones de trabajo aplicables a los miembros que pertenecen a la unidad negociadora de UCOC, ponderando la necesidad de establecimiento de nuevos diferenciales como aspira el Sindicato.

Cabe advertir que la obligatoriedad de pagar diferenciales tiene su fundamento en el artículo 114 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP, al establecer que "...al empleado que en el ejercicio de sus funciones se encuentre expuesto a peligros, condiciones físicas rigurosas o en condiciones ambientales difíciles, se le pagará un diferencial de conformidad con lo que se establece en el manual de personal y las convenciones colectivas." En este sentido es factible que sea en esta negociación en las que las partes establezcan estos diferenciales.

En este apartado le corresponde a esta JRL el análisis exhaustivo de los trabajos peligrosos o en condiciones físicas rigurosas o en condiciones ambientales difíciles a los que se enfrentan los miembros de la unidad negociadora de UCOC durante el ejercicio de sus funciones a fin de determinar el pago o no de un diferencial por dicho riesgo o peligro. Estos riesgos y responsabilidades están formalmente definidos en las descripciones de puestos, según los argumentos vertidos por la ACP, no obstante, la contraparte en este caso el sindicato, es del criterio de que estos riesgos y responsabilidades no están contemplados ni en sus descripciones de puestos ni en la actual convención colectiva o que han surgido como consecuencia de la implementación de las nuevas esclusas del Canal.

Un aspecto de gran interés para ambas partes es establecer en la nueva convención colectiva los diferenciales correspondientes a los riesgos reales a los que están expuestos los miembros de la unidad negociadora de capitanes de remolcadores, toda vez que este sindicato actualmente está bajo una regulación de diferenciales no aplicables según las funciones que realmente desempeñan, como ya fue mencionado en líneas anteriores.

Este artículo sobre diferenciales por trabajos peligrosos o en condiciones físicas rigurosas o en condiciones ambientales difíciles, tiene 4 secciones en la última mejor oferta de UCOC, 5 secciones tanto en la última mejor oferta de la ACP como en la convención colectiva vigente. En el cuadro a continuación se establecen respectivamente, los diferenciales que están reconocidos en la actual convención colectiva, los propuestos por UCOC y los propuestos por la ACP, el cuadro sigue el orden en que constan en el convenio y en el que fueron presentadas las propuestas por las partes sin ninguna clasificación particular:

DIFERENCIALES EN EL CONVENIO COLECTIVO VIGENTE	DIFERENCIALES PLANTEADOS POR LA UCOC	DIFERENCIALES PLANTEADOS POR LA ACP
Diferencial por trabajo sucio	Diferencial por empujar un barco a través de o en las esclusas	Diferencial por trabajo a Bordo de la Cubierta de una Nave
Diferencial por trabajo a bordo de la cubierta de una nave	Diferencial por esclusaje con buques que contienen cargas peligrosas	Diferencial por Exposición a Clima o Terreno Peligroso
Diferencial por Exposición a clima o terreno peligroso	Diferencial por asignaciones en condiciones peligrosas y de alto riesgo y el reconocimiento por acto heroico	Diferencial por Condiciones Peligrosas al Embarcar o Desembarcar una Nave.
Diferencial por viajes aéreos	Diferencial por exposición y manipulación de explosivos	Diferencial por explosivos y materiales incendiarios de alto nivel de riesgo
Diferencial por condiciones peligrosas al abordar o desembarcar una nave	Diferencial por condición peligrosa al abordar o desembarcar un equipo flotante	Diferencial por explosivos y materiales incendiarios de bajo nivel de riesgo
Diferencial por trabajo en alturas	Diferencial por trabajo en altura	Diferencial por peligro de bajo nivel en la extinción de incendios
Diferencial por trabajo en temperaturas altas	Diferencial por trabajo fuera de boya	
Diferencial por soldar, cortar o quemar en espacios confinados	Diferencial por condición peligrosa al remolcar dos barcazas de tolva	
Diferencial por soldar metales precalentados	Diferencial por condición peligrosa al trabajar en la conexión y desconexión de tuberías	
Diferencial por trabajos en alturas extremas	Diferencial por levante critico durante instalación o remoción de compuertas de esclusas	
Diferencial por explosivos y materiales incendiarios de alto nivel de riesgo	Diferencial por asignaciones "stand by" a dragas, buques y equipos flotantes	
Diferencial por explosivos y materiales incendiaros de bajo nivel de riesgo	Diferencial por asignaciones en áreas de deslizamientos, obstrucciones orográficas y similares	
Diferencial por peligro de bajo nivel en la extinción de incendios	Diferencial por trabajo sucio	

Diferencial por trabajo en tanques de almacenamiento de combustible	Diferencial por trabajo en condiciones climáticas adversas a la navegación	
Diferencial asociado a los niveles excesivos de ruido en la draga mindi	Diferencial por trabajo en sitios remotos y distantes	
Diferencial asociado a los niveles excesivos de ruido en la draga mindi	Diferencial por trabajar en la cubierta de un equipo flotante sin autopropulsión	

La revisión de lo expuesto en el cuadro anterior evidencia algunos diferenciales concomitantes, por ejemplo, la ACP mantiene en su propuesta los diferenciales por trabajo a Bordo de la Cubierta de una Nave, con el cual contempla la situación de: Trabajar como miembro de un equipo de búsqueda y rescate acuático, como miembro de una cuadrilla hidrográfica durante la colocación de marcas para el reemplazo de boyas del canal, en condiciones atmosféricas adversas, cuando el viento sople a 35 mph. (clasificados como ventarrones) o en operaciones de búsqueda y rescate nocturna y Trabajar en plataformas flotantes, diques flotantes o balsas utilizando herramientas, equipo o materiales asociados con la reparación de barcos o actividades de construcción, donde la marejada o la acción de las olas sean lo suficientemente severas como para hacer que la superficie de la cubierta se incline o cabecee súbitamente, o que el equipo se desprenda, lo cual pueda causar que el trabajador se caiga, quede atrapado, o sea lanzado al mar, el cual es muy similar al propuesto por UCOC en el literal c. de su propuesta con la diferencia que en la propuesta de UCOC se contempla en adición el trabajo a bordo de la cubierta de un equipo flotante sin autopropulsión cuando las condiciones de cubierta conllevan un riesgo de lesión grave o de muerte del miembro.

Lo mismo ocurre por ejemplo, con relación a los diferenciales, por explosivos y materiales incendiarios de alto nivel de riesgo, Diferencial por explosivos y materiales incendiarios de bajo nivel de riesgo propuestos por la ACP y Diferencial por exposición y manipulación de explosivos propuestos por UCOC, en las que ambas propuestas contemplan situaciones de trabajo similares en las que aplicaría el diferencial; y en el caso del diferencial por condiciones peligrosas al embarcar o desembarcar una nave propuesto por la ACP y el diferencial por condición peligrosa al abordar o desembarcar un equipo flotante propuesto por UCOC, que incluye en adición a lo propuesto por la ACP otras situaciones en los que el diferencial aplica.

Por otro lado la ACP propuso un diferencial por exposición a clima o terreno peligroso que mantiene en su redacción situaciones de trabajo que resultarían inaplicables a los miembros de esta unidad negociadora, en tanto que el RE propuso un diferencial que conceptualmente contempla situaciones de riesgo que si aplican a los miembros de esta unidad negociadora, como diferencial por trabajo en condiciones climáticas adversas a la navegación, por lo que en relación a este diferencial la JRL acogerá la redacción propuesta por UCOC.

En el caso de los otros diferenciales propuestos por UCOC, y que fueron excluidos de la propuesta de la ACP, procede la Junta con un análisis de esta aspiración, tomando en consideración las funciones adscritas a los miembros de esta unidad en atención a las funciones específicas que desempeñan.

La Junta sostiene la opinión de que para determinar el pago de un diferencial por empujar un barco con propulsión por la popa a través o dentro de las esclusas (excepto las esclusas de Agua Clara y Cocolí), se necesita justificar que implica un esfuerzo o riesgo mayor al habitual, ya que los riesgos asociados a esta actividad pueden implicar por ejemplo: inestabilidad de

rumbo difíciles de controlar, chorro de expulsión del propulsor del buque, y/o pérdida de efectividad al coger aguas revueltas. Asimismo, era imperativo que el sindicato proporcionara una explicación detallada sobre los factores diferenciadores entre llevar a cabo esta actividad en las esclusas de Miraflores versus en las esclusas de Agua Clara y Cocolí.

El sindicato omitió presentar los elementos probatorios necesarios (documentos, testimonios, inspecciones de campo, informes técnicos o periciales, etc.) que puedan ayudar a identificar o esclarecer riesgos o peligros adicionales o nuevos asociados con estas tareas o la inseguridad para los miembros que realizan estas labores.

Evidentemente para el correcto análisis de las circunstancias planteadas por el sindicato la Junta debe contar con los elementos necesarios que puedan ayudar a entender las peculiaridades de cada caso particular, por lo que para este caso la JRL no encuentra justificado la inclusión de este diferencial.

En cuanto al diferencial por esclusaje con buques que contienen cargas peligrosas, la aspiración del sindicato puede incluirse como una situación de riesgo, ya que la propuesta señala que se trata de un esclusaje compartido en una o más recámaras con buques PD1 y PD2; buques que transportan gas licuado de petróleo o gas natural licuado.

Realizar un esclusaje que comparta una o más recámaras en cualquiera de las esclusas del Canal de Panamá con buques que transportan cargas peligrosas como gas licuado de petróleo (GLP) plantea un riesgo elevado de explosión, incendio, contaminación y colisión, circunstancias que escapan del control de la ACP, en efecto representan un riesgo alto para los miembros llamados a realizar esta función. Aunque es cierto que los trabajos peligrosos son inevitables en las operaciones para alcanzar los objetivos del Canal, esta situación expone a los miembros de la unidad negociadora a un nivel de riesgo que justifica el pago de un diferencial, conforme a lo establecido en el artículo 114 del RAP.

En cuanto al diferencial por asignaciones en condiciones peligrosas y de alto riesgo y el reconocimiento por acto heroico, a juicio de esta JRL, este diferencial parece estar más relacionado con asuntos de desempeño extraordinario contemplado en el artículo 85, numeral 4 del reglamento de Administración de Personal, que ya están incluidos en la normativa de la ACP.

No obstante, también debe anotar la JRL que parte de los diferenciales por trabajos en condiciones físicas rigurosas, se refiere a pago por escolta de buques que navegan en cercanías de dragas y equipos flotantes por seguridad en la navegación, escolta y asistencia de la grúa flotante Titan, asistencia a buques amarrados en estaciones de amare o boyas de amarre; asignaciones como escolta de buques con o sin auto propulsión entre distritos o más allá de los puntos de encuentro establecidos en el MOR vigente a la fecha de entrada en vigencia de este convenio colectivo. Estas actividades serán consideradas como asignaciones por trabajos especiales dentro de lo previsto en el artículo 29 de esta convención colectiva por lo cual se excluyen de este artículo.

Respecto al diferencial por trabajo en altura, propuesto por UCOC, la Junta no encuentra especificadas las condiciones de trabajo asociadas entre sus funciones que desempeñan y la ejecución de actividades que describe en su propuesta, tampoco las explicaciones que sustentan esta pretensión, por lo que se excluye de la redacción del convenio.

Diferencial por asignaciones en áreas de deslizamientos, obstrucciones orográficas y similares la Junta no encuentra especificadas las condiciones de

riesgo que lleva aparejada esta situación de trabajo que amerita el establecimiento del diferencial.

Diferencial por trabajo sucio, la Junta no encuentra especificadas las condiciones de trabajo asociadas a los miembros de esta unidad en la que tal diferencial aplica, al mismo tiempo que se establecen situaciones que inherentes a las funciones que desempeñan.

Diferencial por trabajo en sitios remotos y distantes, el RE explicó cuando aplicaría el diferencial en este caso en sitios expuesto a flora y fauna peligrosa, sin embargo, entiende la Junta que en este caso concreto la mitigación del riesgo es observada a través de los equipos de protección personal. Tampoco expuso el sindicato qué tipo de flora y fauna peligrosa es la que genera el riesgo y la necesidad de establecer un diferencial, por la forma como viene expuesta imposibilita su inclusión en el convenio.

Por las razones expuestas la JRL, reformula el texto del convenio en base a contenidos parciales de ambas propuestas y del convenio colectivo que fenece.

27.4. DECISIÓN U ORDEN DE LA JUNTA.

De conformidad con lo expuesto en nuestras conclusiones, la Decisión de la JRL es que las partes adopten como redacción de su convenio colectivo la siguiente:

ARTÍCULO 27

DIFERENCIALES POR TRABAJOS PELIGROSOS O EN CONDICIONES FÍSICAS RIGUROSAS O EN CONDICIONES AMBIENTALES DIFÍCILES

SECCIÓN 27.01. GENERALIDADES.

(a). El objetivo de la ACP es eliminar o reducir los peligros de los cuales se tiene control. Sin embargo, las condiciones físicas rigurosas o condiciones ambientales difíciles escapan del control de la ACP. Para el cumplimiento de este objetivo, la ACP se compromete a supervisar la ejecución de las actividades de los miembros de forma tal que se garanticen los niveles máximos de higiene y seguridad en los equipos y áreas de trabajo en los que se desempeñan los miembros de la unidad negociadora.

Las partes reconocen que los puestos, responsabilidades y tareas desarrolladas por los miembros de la unidad negociadora están diariamente expuestos a condiciones físicas rigurosas o condiciones ambientales difíciles que escapan del control del miembro, así como del control de la ACP.

Las partes por lo tanto reconocen que en estas condiciones físicas rigurosas o condiciones ambientales difíciles que escapa del control de la ACP, y donde por el cumplimiento de las operaciones efectivas, seguras y eficientes del Canal, se somete al miembro de la unidad negociadora a un esfuerzo de trabajo más allá de la capacidad normal en las que se realizan las operaciones normales diarias y que esto puede conllevar a daños o perjuicios, a los cuales son sometidos los equipos, los clientes y usuarios del Canal, así como el miembro de la unidad negociadora y su tripulación durante al cumplimiento de sus funciones.

(b) Cuando las medidas adoptadas por la ACP, a lo largo de toda la vía acuática del Canal donde operan los equipos flotantes, no eliminan o reducen a un nivel permisible el riesgo o peligro de la

condición física rigurosa o condición de trabajo difícil o ambiental, incluyendo las condiciones climatológicas adversas y se asigna a un miembro de la unidad negociadora, se pagará el diferencial correspondiente.

(c) La ACP se compromete al pago los diferenciales correspondientes por el trabajo en condiciones peligrosas o condiciones físicas rigurosas o en condiciones ambientales difíciles o rigurosas, según lo estipulado en este artículo.

(d) El pago de diferenciales por el trabajo en condiciones peligrosas o condiciones físicas rigurosas o en condiciones ambientales difíciles o rigurosas no será impedimento para el pago de su salario básico, remuneraciones adicionales por trabajar turnos nocturnos, vespertinos, sábados, domingos y días feriados o cualquier otra compensación o pago que le corresponda al miembro de la unidad negociadora por el desempeño de sus funciones según lo pactado en este Convenio Colectivo.

SECCIÓN 27.02. DEFINICIONES.

(a) Proximidad de riesgo. Cualquier situación en la cual un miembro que en el desempeño de sus funciones se encuentre expuesto a un peligro por el cual se paga este diferencial, y el supervisor determina que se encuentra expuesto en el mismo grado de riesgo que el miembro que está trabajando directamente con, o manejando el material peligroso.

(b) Espacio confinado. Significa un espacio cerrado que:

1. Sea suficientemente grande y de forma tal que un miembro pueda físicamente entrar y desempeñar el trabajo asignado;
2. Sus accesos de entradas y salidas sean limitados o restringidos, haciendo difícil la salida en situaciones de emergencia;
3. No haya sido diseñado para la estadía continua de los miembros;
4. No tenga ventilación natural;
5. Tenga una o más de las siguientes características:

(1) Contiene o tiene el potencial reconocido para contener una atmósfera peligrosa (es decir, tóxica, explosiva o deficiencia de oxígeno);
(2) Contiene un material que rodee a la persona que entre;
(3) Tiene una configuración interna tal que la persona que entre pudiera quedar atrapada o asfixiada por paredes que converjan hacia adentro, o un piso que cantee hacia abajo y vaya disminuyendo en forma piramidal; o
(4) Contiene cualquier otro peligro reconocido como grave para la salud o la seguridad.

SECCIÓN 27.03. CAMBIOS. Solo se harán ajustes a este Convenio Colectivo en el tema de Diferenciales, en las siguientes circunstancias:

(a). Adiciones o eliminaciones en el Manual de Personal;

(b). El surgimiento de situaciones nuevas de trabajo que puedan justificar el pago; o

(c). En casos extraordinarios en donde haya habido una omisión u otro error.

Cuando exista una o más de las circunstancias anteriores, las partes se reunirán para negociar los ajustes correspondientes.

El RE podrá identificar situaciones y proveer recomendaciones a la ACP concernientes a este tema.

SECCIÓN 27.04. RECLAMOS POR PAGOS. Si un miembro considera que se le ha asignado un trabajo que se enumera en las secciones subsiguientes como una condición real de trabajo para el cual se justifica pago adicional (a diferencia de una asignación de trabajo que pareciese estar incluida en uno de los requisitos de las categorías), el miembro deberá informar el asunto a su supervisor inmediato, quien determinará e informará al miembro si autoriza o no el pago adicional. Cualquier disputa relacionada con estos pagos que no se resuelva por medio del diálogo entre el supervisor inmediato y el miembro afectado o el RE, se podrá tramitar conforme al procedimiento negociado para la tramitación de quejas (agravios). Si se determina en cualquier etapa del proceso de tramitación del agravio, que el pago de un diferencial correspondiente se justifica según este Artículo, el pago se efectuará según las normas aplicables.

SECCIÓN 27.05. TARIFAS BASE PARA EL PAGO DE DIFERENCIALES. Los diferenciales se pagarán con base en la tarifa de B/.21.28, efectivo a partir del primer periodo de pago del año calendario de vacaciones correspondiente.

SECCIÓN 27.06. DIFERENCIAL POR ESCLUSAJE CON BUQUES QUE CONTIENEN CARGAS PELIGROSAS (25%): El pago se efectuará al miembro de la unidad negociadora por cada esclusaje que comparta una o más recámaras en cualquiera de las esclusas, con los buques de esta categoría, entre los cuales podemos citar, pero no se limitan a los siguientes:

1. Buques con categoría PD 1 y PD 2.
2. Buques que transportan gas licuado de petróleo (LPG).
3. Buques que transportan gas natural licuado (LNG).

SECCIÓN 27.07. DIFERENCIAL POR EXPLOSIVOS Y MATERIALES INCENDIARIOS DE ALTO Y BAJO NIVEL DE RIESGO

A. ALTO NIVEL DE RIESGO (8%).

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

1. Trabajar con, o en proximidad inmediata de, explosivos y materiales incendiarios que tienen el potencial para ocasionar lesiones personales permanentes o temporales, pérdidas parciales o totales de la vista o del oído, pérdidas parciales o totales de cualquiera de las otras extremidades, otras discapacidades parciales o totales de igual gravedad; y/o pérdida de la vida, como resultado de situaciones de trabajo donde los aparatos protectores y/o las medidas de seguridad no existen o han sido desarrolladas pero no han, en efecto, eliminado el potencial de tal lesión personal. Normalmente, una explosión o incendio en semejantes situaciones de trabajo resultarían en daños extensos a la propiedad, haciendo

necesario el reemplazo completo del equipo y la reconstrucción del área afectada; y pudiesen ocasionar lesiones personales a miembros que se encuentren cerca del lugar de trabajo.

2. Los miembros asignados a trabajar a bordo de una nave perforadora cuando está en funcionamiento con, o en las inmediaciones de, operaciones que incluyen cargar los huecos perforados y la limpieza de los hilos de los explosivos de alta potencia.
3. Los miembros a bordo de una draga de cucharón que trabajan dentro del lugar de voladura de las operaciones "bucket-shot" que abarcan la perforación, la carga y la detonación de los explosivos de alta potencia. La cuadrilla designada constituye a los miembros elegibles.
4. Los miembros que participan en la destrucción de explosivos defectuosos o deteriorados.
5. Los miembros que manejan explosivos durante las operaciones de remoción de troncos y piedras grandes, o cuando manejan explosivos que fallan.
6. Cualquier miembro asignado a trabajar en una ubicación donde se están llevando a cabo operaciones de perforación y voladuras, y se suscita una de las siguientes condiciones:

a. Cuando una autoridad competente le ordene entrar (no solo pasar) al área dentro de 500 pies de los hoyos perforados durante el turno de trabajo en el que se están haciendo las voladuras o cuando los hoyos de perforación están cargados con el agente explosivo, impulsador y detonador; o
b. Cuando una autoridad competente le ordene entrar (no solo pasar) al área dentro de 1000 pies de los hoyos perforados cuando los hoyos están cargados con el agente explosivo, impulsador y detonador, y hay relámpagos dentro de 10 millas de los hoyos perforados cargados; o
c. Cuando esté expuesto a piedras u otros desechos similares procedentes de las voladuras.

NOTA: El personal a bordo de equipo flotante que pasa cerca de una nave perforadora no califica para este diferencial. También están excluidas las cuadrillas a bordo de lanchas que están embarcando o desembarcando pasajeros, cuadrillas, equipo, comida, etc. en la nave perforadora, y las cuadrillas de vigilancia del corte, y las cuadrillas de lanchas.

B. BAJO NIVEL DE RIESGO (4%)

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

1. Trabajar con, o en proximidad inmediata de, explosivos y materiales incendiarios que tienen el potencial de ocasionar lesiones tales como laceración de mano, cara, o brazos de los miembros que participan en la operación, y posiblemente a los miembros que están cerca; irritación menor de la piel; quemadas menores y similares; daño mínimo a las áreas de trabajo inmediatas o adyacentes o al equipo que se está usando, cuando los aparatos protectores y/o las medidas de seguridad no hayan eliminado, en efecto, el potencial de tal lesión personal.
2. Los miembros asignados a trabajar a bordo de una nave perforadora cuando ésta no está en operación y hay explosivos a bordo.
3. Los miembros a bordo de botes de trabajo y/o equipo flotante (lanchas, barcazas, remolcadores, etc.) asignados a trabajar con la nave perforadora durante operaciones cuyo propósito es proveer

asistencia directa en el logro de la misión de la nave perforadora. Como ejemplos se pueden incluir los miembros a bordo de lanchas que se utilizan para asistir en la reposición de la nave perforadora, botes abiertos tales como botes de remo y botes con motor fuera de borda cuyo personal es parte de la cuadrilla de la nave perforadora; y otro tipo de personal en equipo flotante a quien se le requiere permanecer con la nave perforadora durante las operaciones normales.

4. El operador de draga de turno a bordo de la draga de cucharón, o una persona designada por él o el capitán, que trabaje en las inmediaciones del área donde se están llevando a cabo operaciones "bucket-shot".
5. Los miembros a bordo de las naves que remolcan la nave perforadora o los cargadores de cartucho cuando hay explosivos a bordo. La cuadrilla designada constituye a los miembros elegibles.
6. Personal que desempeña operaciones en la barcaza de perforación o la draga de cucharón cuando se encuentran explosivos a bordo.
7. Todas las operaciones que involucren manipular, almacenar y transportar detonadores y retardos de voladura.

NOTA: El personal a bordo de equipo flotante que pasa cerca de una nave perforadora no califica para este diferencial. También están excluidas las cuadrillas a bordo de lanchas que están embarcando o desembarcando pasajeros, cuadrillas, equipo, comida, etc. en la nave perforadora, y las cuadrillas de vigilancia del corte, y las cuadrillas de lanchas.

SECCIÓN 27.08. DIFERENCIAL POR CONDICIONES PELIGROSAS AL EMBARCAR O DESEMBARCAR UNA NAVE (15%). (TIEMPO REAL DE EXPOSICIÓN)

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

1. Abordar o desembarcar naves o transbordar equipo desde una o hacia una nave bajo circunstancias atmosféricas adversas o en la noche, con visibilidad restringida, cuando el oleaje sea alto (3 pies o más), y las condiciones de la cubierta y/o la velocidad del viento en relación al tamaño de la nave ocasione riesgos inusuales para los miembros.
2. Abordar o desembarcar en alta mar. El término "en alta mar" se define como aquellas aguas más allá del Muelle de Minas en el Sector Pacífico y el Rompeolas en Cristóbal.
3. Abordar o desembarcar, o transbordar equipo entre naves pequeñas o balsas, y a orillas de la costa que sean escarpadas, rocosas o rodeadas de corales.
4. Transbordar equipo entre naves pequeñas y en un muelle rudimentario, como una instalación improvisada o temporal, así como una tabla suelta colocada de la nave al muelle.

SECCIÓN 27.09. DIFERENCIAL POR TRABAJO EN CONDICIONES CLIMÁTICAS ADVERSAS A LA NAVEGACIÓN (25%).(TIEMPO REAL DE EXPOSICIÓN)

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

1. Asignaciones de guardia de neblina.

2. Asignaciones bajo otras condiciones de visibilidad restringida incluyendo lluvia, tormentas o cualquier condición meteorológica que desmejore la visibilidad en el cauce de navegación.
3. Asignaciones a áreas de fuertes corrientes hidrográficas debidas a lluvia excesiva u otros fenómenos naturales o creados por el hombre (Chagres Crossing, por ejemplo).
4. Asignaciones a buques más allá del "meeting point" prestablecido debido a condiciones de visibilidad reducida.
5. Asignaciones por navegar expuesto a fuertes oleajes producto de condiciones meteorológicas o por efecto del chorro de agua al girar las hélices de los buques.

SECCIÓN 27.10. DIFERENCIAL POR PELIGRO DE BAJO NIVEL EN LA EXTINCIÓN DE INCENDIOS (8%) (HORAS DE SERVICIO ACTIVO)

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

1. Participar o asistir en las operaciones de extinción de incendios en la escena inmediata del fuego y en exposición directa a los peligros inherentes al contener o extinguir Incendios.
2. Combatir incendios en naves o equipos flotantes mediante el manejo del equipo contra incendios de los remolcadores, o el equipo contra incendios de las esclusas.

SECCIÓN 27.11. DIFERENCIAL POR TRABAJAR EN LA CUBIERTA DE UN EQUIPO FLOTANTE SIN AUTOPROPULSIÓN (20% DE SU SALARIO BÁSICO POR CADA HORA O FRACCIÓN QUE EL MIEMBRO ESTUVO EXPUESTO A LA CONDICIÓN AMBIENTAL DIFÍCIL):

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

1. Trabajar a bordo de la cubierta de un equipo flotante sin auto propulsión cuando las condiciones en la cubierta conlleven a un riesgo de lesión grave o de muerte del miembro.

2. Trabajar como miembro de un equipo de búsqueda y rescate acuático formando parte de una cuadrilla hidrográfica durante la colocación de marcas para el reemplazo de boyas del canal, en condiciones atmosféricas adversas, cuando la velocidad del viento sea de 35 mph. o más, o en operaciones de búsqueda y rescate.

3. Trabajar en plataformas flotantes, diques flotantes o balsas utilizando herramientas, equipo o materiales asociados con la reparación de barcos o actividades de construcción, donde la marejada o la acción de las olas sean lo suficientemente severas como para hacer que la superficie de la cubierta se escore.

28. <u>ARTÍCULO 28.</u> CANAL AMPLIADO.

Según consta en la solicitud respecto a este artículo 28, UCOC propuso como contenido del convenio la siguiente redacción. (f. 3,063 y ss.)

"ARTÍCULO 28
CANAL AMPLIADO

SECCION 28.01 GENERALIDADES.

Las operaciones en el Canal Ampliado son las operaciones con buques a través del Canal actual que incluye el tercer juego de esclusas (Esclusa de Cocolí en el Pacífico y de Agua Claras en el Atlántico). Estas operaciones se desarrollarán y regirán por la Constitución Política de Panamá, la Ley Orgánica de la ACP, los reglamentos de la ACP y este Convenio Colectivo.

Estas esclusas funcionan exclusivamente con remolcadores de la ACP bajo el mando de miembros de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta del Canal de Panamá, específicamente los grados FE-15 y FE-16.

Los miembros se reiteran en su disposición y disponibilidad para que el Canal de Panamá funcione de manera segura, continua, eficiente y rentable, en virtud de lo establecido en el Artículo 316 de la Constitución Política de la República de Panamá.

SECCION 28.02 PROCEDIMIENTOS, PROTOCOLOS Y ESTANDARES OPERATIVOS PARA EL CANAL AMPLIADO.

Las partes acuerdan que para desarrollar las funciones y responsabilidades que conlleva el tránsito de naves por el Canal Ampliado se realizarán según los siguientes procedimientos, medios, estándares condiciones de trabajo y de empleo.

Debido a que las maniobras en el Canal Ampliado requieren precisión, disponibilidad y se ejecutan en condiciones de espacio reducido, periodos prolongados de exposición y riesgo, la Administración suministrará tipos de remolcadores y equipos flotantes apropiados según el tipo de operación a ejecutar, los cuales serán versátiles, omnidireccionales, confiables, seguros, con potencia y desplazamiento en todas direcciones, los cuales serán comandados exclusivamente por miembros de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta.

En general estos remolcadores deberán ser absolutamente confiables, es decir, no podrán presentar ninguna deficiencia en los sistemas de gobierno, propulsión, eléctricos, "winch" y/o o cabrestantes, motores principales, líneas de trabajo, sistema de lucha contra incendio, o cualquier otro elemento o condición que a criterio del Capitán incida en la confiabilidad y desempeño del remolcador apropiado según el tipo de operación a ejecutar. Todos los remolcadores asignados a maniobras en el canal ampliado deberán contar con la tripulación establecida en el procedimiento utilizado desde la apertura del canal ampliado a fin de garantizar una operación segura y eficiente.

Los tipos de remolcador a utilizar en el tercer juego de esclusas son:

a) En la proa (Posición ALFA): Remolcadores omnidireccionales Cicloidales o Azimutales de más de 65 toneladas de tiro.

b) En la popa (Posición DELTA): Remolcadores omnidireccionales Cicloidales o Azimutales de más de 65 toneladas de tiro.

A. APROXIMACIÓN A LAS ESCLUSAS

Para la Aproximación: El uso de un número mínino de 3 (tres) remolcadores de 60 o más toneladas de tiro por cada buque.

B. DENTRO DE LAS RECAMARAS

Dentro de las recámaras. El uso de 2 (dos) remolcadores de 65 o más toneladas de tiro como mínimo, por cada buque.

C. CONDICIONES QUE DEBEN CUMPLIR LOS REMOLCADORES ALFA Y DELTA

Para que un remolcador pueda ser considerado apto para trabajar cualquier buque dentro de las esclusas del tercer juego, deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Contar con un bollard pull de al menos 65 toneladas de tiro.
- Contar con máquinas, propulsión y sistema de gobierno en perfectas condiciones operacionales.
- Tener todo su equipo de salvamento, rescate, combate contra incendio y primeros auxilios en perfecto estado.
- Tener sus bombas sumergibles, de servicios generales e incendio operacionales.
- Poseer su equipo de Control de Averías completo y en buen estado.
- "Winches" con sus dos líneas en perfecta condición operacional simultáneas.
- Poseer un sistema de liberación de cabos (quick release) en el winche totalmente operacional e independientes, tanto en la estación de control de los winches en la cubierta, como en el puente de mando.
- Tener los dos cabos de trabajo de los winches de los remolcadores ALFA y DELTA en buen estado, con un factor de seguridad no menor de cinco (5), con una longitud mínima de cuatrocientos (400) pies cada una.
- Tener todas sus puertas, manholes y salidas de emergencias en condiciones que garanticen la estanqueidad del remolcador.
- Contar con sus sistemas de iluminación de las áreas de trabajo y cubiertas funcionando en todo momento.
- Poseer un buen sistema de comunicación interna y externa.
- Tener una tripulación debidamente capacitada y con experiencia.
- Tener una tripulación de conformidad con lo establecido en el literal "F" de esta sección.
- Tener Sistema contraincendios tipo FIFI-1

D. POSICIONAMIENTO DE LOS REMOLCADORES:

Las posiciones para los remolcadores en las maniobras de aproximación en el canal ampliado son:

a) Aproximación: Un remolcador en la popa con las líneas en Cut Style (Posición Delta) y dos remolcadores adicionales, uno en cada una de las posiciones bravo (amura) y Charlie (aleta), en la misma banda.

Para la aproximación a Aqua Clara Sur, adicionales a los remolcadores aquí descritos, debido a la configuración de la esclusa se podrán utilizar 1 (ECHO) o 2 (FOXTROX) remolcadores adicionales.

El buque tendrá que reducir la velocidad a no más de un (1) nudo, cerca de la entrada a la esclusa y los remolcadores ALFA y DELTA estarán completamente amarrados y listos para trabajar antes de que la proa del buque pase las llantas de la entrada de la esclusa. Para este punto las compuertas de la esclusa deben estar completamente abiertas.

b. Dentro de las Recámaras:
Dos remolcadores, uno en la popa en Cut Style (DELTA) y un remolcador en la proa (ALFA), amarrados según el criterio del Capitán de Remolcador según las condiciones de la maniobra y configuración del buque.

E. Procedimiento durante las maniobras con remolcador ALFA Y DELTA:

- El segundo Capitán establecerá comunicación con el Piloto en relación a todos los pormenores del amarre apropiado. El procedimiento para amarrar el remolcador DELTA se hará a una velocidad no mayor de seis (6) nudos.
- El segundo Capitán establecerá comunicación con el Piloto en relación a todos los pormenores del amarre apropiado. Se asegurará que la velocidad del buque no sea mayor de un (1) nudo o esté totalmente detenido para amarrar el remolcador ALFA.
- El segundo Capitán le indicará a los marineros la manera a seguir para amarrarse con respecto a la selección de gateras, longitud de las líneas, etc. (ALFA Y DELTA)
- El segundo Capitán establecerá comunicación con el contramaestre del buque para indicarle como se enviarán los cabos, las gateras a utilizar, etc. (ALFA Y DELTA)
- El segundo Capitán ubicará e indicará posición de la proa bulbo del buque, en caso de estar visible, informando también al primer Capitán cuando la proa bulbo está sumergida. (ALFA)
- El segundo Capitán indicará al primer Capitán la configuración del abanico de proa (flare), a los efectos de permitir que el remolcador pueda acercarse y posicionarse lo más cerca posible a las gateras de amarre previamente seleccionadas. (ALFA)
- El segundo Capitán procederá al puente de mando y se hará cargo de la comunicación con la tripulación, práctico, pasacables, lock master, asistentes de oficina de remolcadores, estación de tierra, MTC o cualquier otra estación con quien se deba establecer comunicaciones. (ALFA Y DELTA)
- El primer Capitán procederá con cautela hacia el buque, situándose debajo de la proa del buque, a un lado del "bulbous bow", evitando hacer contacto con este. (ALFA)
- El primer Capitán mantendrá el remolcador en esa posición hasta que se suba el primer cabo. Si a criterio del primer Capitán es más

seguro y eficiente, se mandarán los dos cabos desde esa misma posición. (ALFA Y DELTA)

- El primer Capitán procederá a ubicarse en la parte contraria del bulbous bow, para mandar el segundo cabo, mientras el segundo Capitán guía a los marineros para que liberen cabo que permita al remolcador desplazarse sin restricciones. (ALFA)
- El primer Capitán procederá a colocarse en el centro del buque, alineado con su línea de crujía. (ALFA Y DELTA)
- El segundo Capitán se encargará de indicarle a la tripulación, incluyendo al personal de máquinas que el remolcador está debidamente asegurado y que pueden retirarse (ALFA Y DELTA)
- El primer Capitán es la máxima autoridad abordo y mientras este en los controles será responsable por las maniobras y/o decisiones que él tome. (ALFA Y DELTA)
- La exposición a los controles durante toda la maniobra de asistencia a buques en el Canal Ampliado será distribuida equitativamente entre el primer y segundo Capitán. Cuando el segundo Capitán asuma el control del remolcador, será responsable por las maniobras y/o decisiones que él tome. (ALFA Y DELTA)

F. PROCEDIMIENTO PARA MANIOBRAS:

1. Maniobra de entrada a la primera recámara.

- El buque iniciará la entrada a la recámara con dos remolcadores, uno en la proa y otro en la popa.
- El remolcador de proa remolcará al buque hasta posicionarse finalmente dentro de la recámara.
- Una vez cerradas las compuertas, los remolcadores ALFA y DELTA se posicionarán en lugar seguro y listo para mover la proa/popa hacia los lados según las indicaciones del práctico.
- Bajo ninguna circunstancia los remolcadores ALFA y DELTA estarán a una distancia de la compuerta más próxima menor a su manga.
- Se asignará una guardia de vigía desde el inicio de la maniobra de asistencia en el Canal Ampliado hasta su conclusión, cuyas funciones incluirán, entre otras, informar distancia de los muros, compuertas, otros equipos flotantes, protección de las defensas de los muros de las esclusas, ubicación de líneas en caso de caer al agua, distancia de las líneas de amarre del buque al remolcador, etc.

2. Maniobra de traslado entre recámaras:

- El remolcador de proa asistirá al buque de una recámara a otra, desplazándose a una velocidad no mayor de dos (2) nudos hasta posicionarse de manera segura y a no más de una manga del remolcador dentro de la recámara.
- Una vez cerradas las compuertas, los remolcadores ALFA y DELTA se posicionarán en lugar seguro y listo para mover la proa/popa hacia los lados según las indicaciones del práctico
- Se asignará una guardia de vigía desde el inicio de la maniobra de asistencia en el Canal Ampliado hasta su conclusión, cuyas funciones incluirán, entre otras, informar distancia de los muros,

compuertas, otros equipos flotantes, protección de las defensas de los muros de las esclusas, ubicación de líneas en caso de caer al agua, distancia de las líneas de amarre del buque al remolcador, etc.

3. Maniobra de salida de la esclusa:

- El remolcador de proa asistirá al buque desde la recámara final hacia la salida, desplazándose a una velocidad no mayor de uno punto cinco (1.5) nudos, la cual se reducirá a una velocidad no mayor de un (1.0) nudos para permitir soltar al remolcador ALFA de una manera segura.
- En ningún momento se deberá soltar el remolcador DELTA antes que el remolcador ALFA este completamente libre y con ambas líneas de trabajo abordo.
- Una vez que el Capitán de Remolcador ALFA o DELTA informe al práctico que el remolcador esta libre, procederá a contactar a MTC para obtener su próxima asignación.

4. Procedimiento para Soltarse:

- El segundo Capitán procederá a establecer comunicación con el piloto para asegurarse que el buque esté a menos de un (1) nudo o totalmente detenido en el remolcador ALFA o seis (6) nudos en el remolcador DELTA.
- El segundo Capitán establecerá comunicación con el contramaestre del buque para indicarle la intención de soltar los cabos y la manera en que lo hará. (ALFA Y DELTA)
- El primer Capitán procederá a realizar las aproximaciones al buque cuidadosamente y de la manera contraria al procedimiento de amarrarse. (ALFA Y DELTA)

G. TRIPULACIÓN DE LOS REMOLCADORES:

En las nuevas esclusas todas las asignaciones de Capitanes de Remolcador en funciones de Canal Ampliado lo realizarán miembros de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta específicamente los grados FE-15 y FE-16.

En el puente:

Dos (2) Capitanes de Remolcador.

H. REGULACIONES MISCELÁNEAS EN EL CANAL AMPLIADO.

1. Velocidad segura de amarre para los remolcadores: La velocidad segura durante las maniobras de asistencia de remolcadores en Canal Ampliado, incluyendo los segmentos de amarre y soltar líneas serán determinadas por el criterio del Capitán de Remolcador. En ningún momento se permitirá que los remolcadores ALFA y DELTA se amarren o suelten sus cabos a velocidades mayores a un (1) nudo (ALFA) y seis (6) nudos (DELTA), respectivamente. El segundo Capitán deberá monitorear estas velocidades, mientras el primer Capitán está al mando de los controles, comunicando inmediatamente al práctico que ha sobrepasado la velocidad segura de amarre para los remolcadores.

2. Selección de gateras para amarre en los remolcadores ALFA y DELTA: El primer Capitán de Remolcador tendrá la discreción principal de decidir cuáles gateras serán utilizadas para los

amarres en las posiciones ALFA y DELTA, una vez haya recibido las recomendaciones del segundo Capitán.

3. Tiempo para comer y necesidades fisiológicas: Se garantizarán los tiempos para alimentación y necesidades fisiológicas mediante una coordinación equitativa de ambos Capitanes abordo que les permita a sendos capitanes la oportunidad para efectuar ambas actividades, sin ningún inconveniente o demora para la operación.

4. Esclusaje ascendente o descendente de remolcadores: Todo remolcador asignado por MTC a efectuar esclusajes ascendentes o descendentes en las esclusas de Agua Clara o Cocoli, con excepción de los remolcadores ALFA y DELTA, se acoderarán al muro de amarre seleccionado por el Capitán de Remolcador con dos (2) líneas de amarre (proa y popa). Para esta operación la esclusa suministrará el personal en el muro requerido para asistir al remolcador. Ningún remolcador podrá efectuar un esclusaje ascendente o descendente sin estar debidamente asegurado al muro seleccionado por el Capitán de Remolcador.

5. Comunicaciones entre el Capitán de Remolcador y el Práctico del buque en tránsito: Durante todas las operaciones de asistencia, remolque y esclusaje se mantendrá un lenguaje profesional, cortes y respetuoso. Las instrucciones vía radio al remolcador se darán utilizando términos definidos en este artículo, evitando frases que contengan jergas y modismos conducentes a una comunicación inapropiada. En todo momento deberá utilizarse la siguiente terminología:

<table>
<tr><td colspan="4">COMMUNICATIONS - STANDARD ORDERS TO TUG MASTERS - NEOPANAMAX LOCKS</td></tr>
<tr><td colspan="4">TUGS ID WHILE ASSISTING VESSELS AT NEOPANAMAX LOCKS</td></tr>
<tr><td>Tug location210</td><td>Alternative 1</td><td>Alternative 2</td><td>Alternative 3</td></tr>
<tr><td>"On the Hawser"</td><td>Alpha Tug</td><td>Tug´s name</td><td>Hawser Tug</td></tr>
<tr><td>Vessel´s Port or Starboard bow</td><td>Bravo Tug</td><td>Tug´s name</td><td>Port/Starboard Bow Tug</td></tr>
<tr><td>Vessel´s Port or Starboard Quarter</td><td>Charlie Tug</td><td>Tug´s name</td><td>Port/Starboard Quarter Tug</td></tr>
<tr><td>Vessel´s Stem "Cut-Style or two lines through the same chock</td><td>Delta Tug</td><td>Tug´s name</td><td>Cut Style Tug</td></tr>
<tr><td>Depending on the pilot´s need</td><td>Echo Tug</td><td>Tug´s name</td><td>According to location requested by the pilot</td></tr>
<tr><td colspan="4">ORDERS TO TUG ALPHA</td></tr>
<tr><td>ORDER</td><td>Directions</td><td>Alternative directions</td><td>Forces</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Tow/Pull</td><td>9 O´CLOCK</td><td rowspan="3">Bow to port</td><td rowspan="3">Full/Half/Slow /Stop</td></tr>
<tr><td>10 O´CLOCK</td></tr>
<tr><td>11 O´CLOCK</td></tr>
<tr><td>12 O´CLOCK</td><td>Straight ahead</td><td>Just stay ahead</td></tr>
</table>

	1 O´CLOCK 2 O´CLOCK 3 O´CLOCK	Bow to starboard	Full/Half/Slow /Stop
ORDERS TO TUGS BRAVO & CHARLIE			
Order	**Expanded orders**		**Forces**
Push	One whistle, push		Full/Half/Slow /Stop
Back (at 45°/90°/Alongside)	Two whistles, back		
ORDERS TO TUG DELTA			
Order	**Expanded orders**		**Forces**
Push Stem to Port/Starboard	Push two whistles/one whistle		Full/Half/Slow /Stop
Bach Stem to Port/Starboard	Back two whistles/one whistle		
Straight back	Three whistles straight back		
Push straight ahead in line with the keel			
ORDERS TO TUG ECHO			
Order/Directions/Alternative directions/Expanded orders			**Forces**
According to location requested by the pilot			Full/Half/Slow /Stop

6. Esquema de bitas y gateras: La Administración deberá suministrar a los Capitanes de Remolcadores asignados en remolcadores ALFA y DELTA esquemas completos que muestren la ubicación, configuración, capacidad y dimensiones de las bitas y gateras de los buques que van a asistir en el momento que reciban la asignación por MTC.

7. Límite de asistencias diarias a buques que transiten por las esclusas de Agua Clara y Cocolí: Con el propósito de garantizar una operación segura y mitigar riesgos operativos no se podrá asignar a ningún miembro de la unidad negociadora a efectuar más de un tránsito diario en asignación como ALFA o DELTA.

8. Suministro de personal: Las partes acuerdan que la tripulación convenida en este artículo para efectuar las asistencias en las posiciones ALFA y DELTA en la esclusa de Agua Clara y Cocolí y en asignaciones como escolta será suministrada por la ACP. El incumplimiento de este requisito inhabilitará automáticamente al remolcador, mientras no se subsane este requisito, para efectuar la asistencia en las posiciones ALFA y DELTA en la esclusa de Agua Clara y Cocolí y en asignaciones como escolta, sin perjuicio para el Capitán de Remolcador.

9. Notificaciones: Todo cambio que afecte los procedimientos, protocolos y prácticas operativas en el canal ampliado, tal como se describe en esta Convención deberán ser notificado y negociados con el RE conforme a lo establecido en el artículo 11 de este convenio colectivo. Esto incluye, pero no se limita a pruebas, puntos de encuentro, número y tipo de remolcadores,

procedimiento de esclusajes, procedimientos operativos de remolque, tripulaciones y todas aquellas condiciones que incidan en el trabajo ejecutado por los miembros de la unidad negociadora.

SECCION 28.03. BONO CAPITÁN EN FUNCIONES DE CANAL AMPLIADO (FE-CA).

Las partes acuerdan que se compensará con el bono FE-CA a los miembros de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta por su exposición y riesgo durante el ejercicio del puesto de trabajo correspondiente a la asistencia de buques en el Canal Ampliado, adicional a las asignaciones regulares de trabajo. Este bono FE-CA será pagado según lo señalado en la tabla incluida en la tabla-2 de este artículo.

(a) El pago del bono FE-CA se pagará anualmente a cada uno de los miembros de la unidad negociadora de la sección de OPRO específicamente a los grados FE-15 y FE-16 que hayan cumplido con los periodos de exposición y riesgo establecidos en esta sección, en el primer periodo de pago de cada año calendario, iniciando a partir del año 2024.

(b) Los Capitanes ya asignados permanentemente a los remolcadores tipo Ztech-6500 y Armón califican automáticamente a la clasificación CAPITAN CANAL AMPLIADO.

(c) Los Capitanes asignados permanentemente a los remolcadores tipo Ztech-6000, ASD y tractores cicloidales (Voith Schneider) calificarán a la clasificación CAPITAN CANAL AMPLIADO, una vez cumplan con un periodo no menor a seis (6) periodos de pago acumulativos en todos los turnos en los remolcadores citados en el literal "b", a los efectos de poder cumplir con la exposición y riesgo durante el ejercicio del nuevo puesto de trabajo correspondiente a la asistencia de buques en el Canal Ampliado.

(d) Los Capitanes que desean calificar para cobrar el bono FE-CA deberán hacer la solicitud correspondiente por escrito a la oficina de su sección, la cual no podrá ser negada, a los efectos de poder cumplir con un periodo no menor a seis (6) periodos de pago acumulativos en todos los turnos en los remolcadores citados en el literal "b", a los efectos de poder cumplir con la exposición y riesgo durante el ejercicio del nuevo puesto de trabajo correspondiente a la asistencia de buques en el Canal Ampliado.

(e) Las partes acuerdan que el uso de remolcadores diferentes a los citados en el punto "b", producto de acuerdos, compras, adquisiciones, alquileres, o cualquier otro tipo de contrato para dar asistencia en el Canal Ampliado en las posiciones ALFA y/o DELTA, tendrá que ser negociado con el Sindicato, según lo dispuesto en el artículo 11 de este convenio colectivo.

(f) Las partes acuerdan que, durante el primer año de vigencia de este convenio colectivo, el pago del bono FE-CA se hará efectivo a todos los miembros de esta unidad negociadora, de la sección de OPRO, específicamente a los grados FE-15 y FE-16.

(g) Los Capitanes FE-15 y FE-16 que a partir de la fecha de entrada en vigencia de este convenio colectivo ya han cumplido con un periodo no menor a seis (6) periodos de pago acumulativos en todos los turnos en los remolcadores citados en el literal "b', calificarán para el pago del bono FE-CA.

(h) La ACP emitirá un reporte del FE-CA en cada periodo de pago y lo remitirá al RE.

BONO DE CAPITÁN EN FUNCIÓN DE CANAL AMPLIADO (FE-CA)

	1er. año	2do. año	3er. año	4to. año
Capitán en Función de Canal Ampliado FE-CA	B/.25,000.00	B/.26,400.00	B/.27,800.00	B/.29,200.00

28.1. POSICIÓN DE LA UCOC.

Sucintamente la UCOC indicó que su posición para este apartado de la nueva convención colectiva se debe a los cambios en las condiciones de empleo y de trabajo de los miembros de la unidad negociadora que se dieron con la entrada en servicio del Canal Ampliado y el tercer juego de esclusas, y que la ACP se ha negado a negociar a pesar de la Decisión No.31/2019 de 27 de septiembre de 2019 de la JRL y del fallo confirmatorio de 30 de noviembre de 2021 de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia. Lo anterior lo sustenta en una seria de condiciones y roles que enumera entre sus consideraciones, visibles a folios 3,076-3,077 del expediente.

28.2. POSICIÓN DE LA ACP.

Para el aludido artículo 28 denominado "Canal Ampliado", contenido en la contrapropuesta de la UCOC, la Administración rechazó la inclusión de este artículo en la nueva convención colectiva bajo las siguientes consideraciones:

Sección 28.01 Generalidades:

- Que el Literal a), numeral 1), de la contrapropuesta de la UCOC, introduce una definición para el Canal Ampliado en la cual indica que las nuevas operaciones se desarrollarán y regirán por la Constitución Política de Panamá, sin embargo, de conformidad con el Título XIV de la Constitución Política de la República de Panamá, la Autoridad del Canal estará sujeta a un régimen laboral especial, y dentro del mismo, el artículo 322 es la norma constitucional que así lo mandata.

- Que en el Literal a), numeral 1) se introduce el término "miembros cotizantes" del tercer párrafo y en el último párrafo del literal b) de esta sección por lo que fue declarado no negociable porque riñe con el artículo 95 de la Ley Orgánica.

- Que el Literal a), numeral 2), habla de la definición de "método" de la contrapropuesta de la UCOC, pero no le es dado a las partes definir términos que no se encuentran en nuestra normativa.

- Que el Literal b), los veinticinco (25) puntos que plantean deben ser parte de un análisis de descripción de puesto, lo cual es potestad de la administración, tal cual lo establece el artículo 85 de la Ley Orgánica. Además, la UCOC incluye tareas específicas que deben realizar trabajadores pertenecientes a otras unidades negociadoras, como

también la responsabilidad de supervisar trabajadores de otras divisiones de la Vicepresidencia de Operaciones, quienes tienen supervisores específicos y diferentes a los capitanes de remolcador.

- La ACP rechaza el modelo de compensaciones y ajustes salariales propuestos por la UCOC, a los que se hace alusión en el último párrafo de la sección, ya que la Compensación Adicional Especial (CAE), fue negociada y acordada con el objetivo de reconocer y remunerar lo concerniente al Canal Ampliado, tal y como lo señala el fallo de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia con fecha de 30 de noviembre de 2021.

- Que la Sección 28.02 Procedimientos, Protocolos y Estándares Operativos para el Canal Ampliado, riñe con los artículos 4, 52, 57, 95 y 100 de la Ley Orgánica.

- Que la Compensación Adicional Especial (CAE), ya fue negociada y acordada con el objetivo de reconocer y remunerar lo concerniente al Canal Ampliado.

28.3. CONCLUSIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

Al entrar a resolver la viabilidad de esta norma, la JRL debe reiterar los criterios esbozados en relación al uso de la frase "Constitución Política de la República de Panamá" y el término "miembro", y señalar que no es viable hacer referencia a "miembro cotizante" por la confusión que genera la utilización de dicha frase.

Sobre el artículo en cuestión es necesario observar que mientras UCOC ha presentado una contrapropuesta que incluye aspectos relacionados con la operación en el canal ampliado, procedimientos, protocolos y estándares operativos, así como bonificaciones por las funciones desempeñadas, la ACP solo hizo manifestaciones dirigidas a fundamentar el rechazo de la propuesta, sin emitir comentarios a ninguna de las reglas técnicas o de procedimientos relacionadas con este tema, perdiéndose la oportunidad de ponderar si las contrapropuesta formulada por UCOC se aleja o no de los procedimientos para la operación del canal ampliado.

Por otro lado, esta JRL observa que la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta presentó el 7 de febrero de 2018 ante la JRL, una solicitud de resolución de disputa de negociabilidad con la Autoridad del Canal de Panamá, para negociar en base a intereses y conforme al numeral 3 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, el número, tipo y grado de trabajadores pertenecientes a la unidad negociadora Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta, tecnología a utilizarse, medios y métodos para desempeñar las asignaciones de trabajo, que se den en todas las maniobras de remolcador relacionadas al tránsito de buques por el canal ampliado, incluyendo, las esclusas de Agua Clara y Cocolí, en sus cauces de aproximación, escoltas, maniobras de emergencia, salvamento y toda maniobra solicitada de manera no programada.

Como resultado de este proceso, la JRL emitió la Decisión No. 31/2019 de **27 de septiembre de 2019,** mediante la cual se declaró que son negociables y existe el deber de la Autoridad del Canal de Panamá de negociar, con el **método de negociación en base a intereses** del numeral 3 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, los asuntos señalados en la solicitud de negociación presentada el 15 de diciembre de 2017, por la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta que se refieren al

número, tipo y grado de los trabajadores pertenecientes a Unidad Negociadora de los Capitanes y Oficiales de Cubierta en las unidades del Atlántico – Agua Clara y del Pacífico - Cocolí, y los medios y métodos para desempeñar las asignaciones de trabajo, que se den en todas las maniobras de remolcador relacionadas al tránsito de todo buque que transite por Canal Ampliado, con el interés de promover el objetivo de mejorar la calidad y productividad, el servicio al usuario, la eficiencia operacional del Canal y la calidad del ambiente de trabajo.

Esta decisión fue objeto de recurso de apelación por parte de la ACP, y como consecuencia del mismo, la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia confirmó la decisión recurrida.

La JRL considera oportuno entonces reiterar el criterio expresado en aquella decisión, porque aplica de manera íntegra a la presente controversia, y en tal sentido la Decisión No. 31/2019 de 27 de septiembre de 2019 señaló:

> "...En primer término, la JRL desecha el argumento planteado reiterativamente por la ACP en cuanto a que no es viable la solicitud por adolecer de propuestas específicas, y ya gran parte de la opinión de la JRL ha sido expuesta en los razonamientos anteriores. No obstante, en reiteración de lo indicado, la JRL coincide con lo señalado por la UCOC en cuanto a que no es válido, para negarse a negociar en base a intereses, invocar la falta de propuestas específicas. Y debe agregar que, por la propia metodología seguida en una negociación en base a intereses, no es factible ni procedente hacer propuestas específicas con la solicitud para negociar, y por el contrario, la presentación de propuestas específicas con una solicitud, desvirtuaría la naturaleza del método de negociación en base a intereses, ya que inmediatamente se convertiría en una solicitud de negociación con el método tradicional adversativo, en el que se negocia con propuestas y contrapropuestas y con planteamientos específicos. No es este el caso contemplado por la Ley Orgánica de la ACP en el numeral 3 de su artículo 102, cuando señala **"La obligación de negociar estos asuntos"** y la sujeta a usar el método de negociación en base a intereses y no de posiciones adversas de las partes, refiriéndose a los asuntos allí indicados, para promover los objetivos específicos de:
>
> 1. Mejorar la calidad y productividad,
>
> 2. Mejorar el servicio al usuario,
>
> 3. Mejorar la eficiencia operacional del canal y la calidad del ambiente de trabajo.
>
> En otras palabras, aun siendo derechos de la administración aquellos asuntos relativos a la asignación de trabajo y de los trabajadores que deben hacerlo, en los casos allí señalados específicamente para el **"número de trabajadores, tipo y grado asignados a una unidad organizativa, proyecto de trabajo u horario de trabajo; la tecnología, los medios y métodos para desempeñar el trabajo"**; será obligación negociarlos, **siempre que estos asuntos queden sujetos al uso de un método de negociación en base a intereses y no a posición adversas de las partes**. Eso es lo que manda la ley y eso es lo que corresponde acatar cuando se presentan las circunstancias descritas en la misma.

Al referirse a interés la norma no lo hace como sinónimo de deseo o disposición de sentarse en la mesa a tratar los asuntos, sino en referencia al término utilizado en este tipo de negociaciones en el que el interés muestra la necesidad, deseo, preocupación, miedo, aspiraciones, en torno a determinado asunto o materia, y que tiene variadas soluciones dependiendo de lo que cada parte aspira a obtener o preservar. Esas soluciones incluso pueden ser aceptables para ambas partes. El interés puede o no ser compartido por las partes en una negociación y no por ello queda excluido el uso del método de negociación en base a intereses que procura llegar a acuerdos, luego de explorar conjuntamente los intereses de las partes. La definición de "interés" está en el artículo 4, último párrafo, del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP y no guarda relación con las ganas o deseos de negociar, veamos:

"Para los propósitos de la sección tercera del capítulo VI de este reglamento, las siguientes palabas y expresiones tendrán el significado siguiente:
a. **Cuestión.** La materia objeto de negociación o discusión.
b. Interés. Lo que le importa, necesita o desea una o ambas partes con relación a una cuestión; es la razón por la cual la cuestión se plantea dentro del marco del objetivo establecido en el numeral 3 del artículo 102 de la ley orgánica.
c. **Opción.** Una solución potencial, usualmente parcial, que puede llenar las expectativas de uno o más intereses.
d. **Estándar.** Cualidades acordadas para evaluar opciones que puedan resultar en una solución aceptable.
e. **Solución.** Un acuerdo que resulta de un proceso de negociación en base a intereses y no a posiciones adversas, cumpliendo con lo dispuesto en la sección tercera del capítulo VI de este reglamento." (El énfasis es de la JRL)

En la Ley Orgánica de la ACP, específicamente en el numeral 3 del artículo 102, se delimita, no solo los asuntos que pueden ser objeto de la negociación y que indefectiblemente se refieren a algunos de los derechos de la administración, ya que así lo quiso el legislador siempre que se negocien usando el método de negociación en base a intereses, y también se delinean los objetivos a los que se puede aspirar con el uso de ese método de negociación para los asuntos allí determinados.

A diferencia del sistema laboral federal que en su estatuto estableció facultad de las agencias federales a elegir negociar algunos de sus derechos, en nuestra ley, no se dio a la Administración de la ACP tal facultad de elección, sino que se estableció una obligación de hacerlo para asuntos taxativos, **siempre que se haga con el método de negociación en base a intereses.**

El Título VII del Acto Reformatorio del Servicio Civil de 1978-*Civil Service Reform Act of 1978, https://www.flra.gov/resources-training/resources/statute-and-regulations/statute*, conocido como Estatuto de Relaciones Laboral-Administrativo del Servicio Federal, que fue aplicable durante la existencia de la Comisión del Canal de Panamá cuando el canal era administrado por esta agencia federal, es una ley federal que establece los derechos de

negociación colectiva para la mayoría de los empleados del gobierno federal en los Estados Unidos de Norteamérica. En su Sección 7106, relativa a los derechos de la Administración, establece lo siguiente:

"***7106.Management rights***
(a) *Subject to subsection (b) of this section, nothing in this chapter shall affect the authority of any management official of any agency-*
-
(1) *to determine the mission, budget, organization, number of employees, and internal security practices of the agency; and*
(2) *in accordance with applicable laws--*
(A) *to hire, assign, direct, layoff, and retain employees in the agency, or to suspend, remove, reduce in grade or pay, or take other disciplinary action against such employees;*
(B) *to assign work, to make determinations with respect to contracting out, and to determine the personnel by which agency operations shall be conducted;*
(C) *with respect to filling positions, to make selections for appointments from-*
(i) *among properly ranked and certified candidates for promotion; or*
(ii) *any other appropriate source; and*
(D) *to take whatever actions may be necessary to carry out the agency mission during emergencies.*
(b) *Nothing in this section shall preclude any agency and any labor organization from negotiating--*
(1) *at the election of the agency, on the numbers, types, and grades of employees or positions assigned to any organizational subdivision, work project, or tour of duty, or on the technology, methods, and means of performing work;*
(2) *procedures which management officials of the agency will observe in exercising any authority under this section; or*
(3) *appropriate arrangements for employees adversely affected by the exercise of any authority under this section by such management officials."*

Una traducción libre de dicha Sección 7106 nos permite observar los derechos de la Administración y lo relativo a la negociación:

"***7106. Derechos de la Administración***
(a) *Con sujeción a la subsección (b) de esta sección, nada en este capítulo podrá afectar la autoridad de cualquier oficial de la administración de cualquier agencia-*
(1) *de determinar la misión, presupuesto, organización, número de empleados, y prácticas de seguridad internas de la agencia; y*
(2) *de acuerdo a las leyes aplicables--*
(A) *contratar, asignar, dirigir, despedir, y retener empleados de la agencia, o de suspender, remover, reducir de grado o de salario, o tomar otras acciones disciplinarias contra dichos empleados;*
(B) *asignar trabajo, determinar la subcontratación, y establecer el personal que dirigirá las operaciones de la agencia;*
(C) *con respecto a llenar posiciones, hacer selecciones para nombramientos de--*
(i) *entre candidatos apropiadamente calificados y certificados para promociones; o*
(ii) *cualquier otra fuente apropiada; y*
(D) *tomar cualquieras acciones que sean necesarias para cumplir la misión de la agencia durante emergencias.*

(b) Nada en esta sección imposibilitará que cualquier agencia y organización laboral negocien--
(1) a elección de la agencia, el número, tipos, y grados de empleados o posiciones asignados a una subdivisión organizacional, proyecto de trabajo, u turno/horario de trabajo, o la tecnología, métodos y medios para hacer el trabajo;
(2) los procedimientos que los oficiales de la administración de la agencia observarán al ejercitar cualquier autoridad bajo esta sección, o
(3) las medidas apropiadas aplicables a los empleados adversamente afectados por el ejercicio de cualquier autoridad conferida por esta sección a dichos oficiales de la administración."

Si confrontamos la traducción libre del numeral (1) del literal (b) de la Sección 7106 del estatuto indicado, que es antecedente de la Ley Orgánica del Canal, con el texto legal del numeral 3 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, observamos lo siguiente:

*"**Sección 7106...***
(b) Nada en esta sección imposibilitará que cualquier agencia y organización laboral negocien--
*(1) **a elección de la agencia**, el número, tipo, y grados de empleados o posiciones asignados a una subdivisión organizacional, proyecto de trabajo, u turno/horario de trabajo, o la tecnología, métodos y medios para hacer el trabajo;"*

*"**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:*
...
***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." (El énfasis es de la JRL)*

Así pues, se observa del citado estatuto laboral federal, que es **a elección de la agencia** que la Administración puede negociar *"el número, tipo, y grados de empleados o posiciones asignados a una subdivisión organizacional, proyecto de trabajo, u turno/horario de trabajo, o la tecnología, métodos y medios para hacer el trabajo"*, asuntos que, **aun constituyendo derechos de la administración**, pueden ser objeto de negociación sin sujetarla a algún método en particular. Ese estatuto, se repite, fue aplicable al canal bajo la administración del *Panama Canal Commission*, agencia federal antecesora de la ACP.

A diferencia de ese estatuto, nuestra Ley Orgánica de la ACP, en su artículo 102 numeral 3, y sin necesidad de hacer ninguna interpretación del sentido de la norma legal por ser claro su texto

literal, dispone que las negociaciones entre la ACP y los RE versarán sobre los asuntos que no entren en conflicto con la Ley Orgánica de la ACP y los reglamentos, relativos al número, tipos y grados de los trabajadores que pudieran ser asignados a cualquier unidad organizativa, proyecto de trabajo u horario de trabajo; la tecnología, los medios y métodos para hacer un trabajo y **la obligación de negociarlos se sujeta a que se haga uso del método en base a intereses y no a posiciones adversas de las partes**. O sea, que plantea las siguientes posibilidades temáticas de negociación en base a intereses:

1. Número, tipo y grado de los trabajadores que puedan ser asignados a cualquier unidad organizativa.

2. Número, tipo y grado de los trabajadores que puedan ser asignados a cualquier proyecto de trabajo.

3. Número, tipo y grado de los trabajadores que puedan ser asignados a cualquier horario.

4. La tecnología para desempeñar el trabajo.

5. Los medios y métodos para desempeñar el trabajo.

La UCOC demostró que los temas que serían objeto de negociación no fueron incluidos en la negociación de la convención colectiva vigente, porque para la reapertura de la convención se hubiese requerido el acuerdo de ambas partes, pero como no es el caso, no estamos frente a dicho escenario de reapertura, sino al de una solicitud de negociar en base a intereses, algunos de los asuntos establecidos como negociables por el numeral 3 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP.

La JRL es del criterio que los asuntos que se piden negociar en base a intereses no fueron discutidos ni incluidos en la convención colectiva vigente, y ha llegado a esta conclusión por la preponderancia de la prueba presentada por la UCOC en el proceso, específicamente, de las pruebas documentales consistentes en el Memorando de Entendimiento de 28 de octubre de 2015 (Prueba #1 UCOC- f.85 y Prueba #4 ACP- f.97), y en la minuta de la discusión en tercera ronda del artículo 45 de UCOC (Prueba #2 UCOC- f.86 a 88 y reversos) que en un análisis conjunto llevaron a esta JRL al convencimiento suficiente de que el argumento de UCOC en cuanto a que el asunto discutido durante las negociaciones de la convención colectiva vigente en relación al Canal Ampliado, se circunscribieron a algunos aspectos económicos de dicho canal."

¿Por qué entonces negociar una nueva convención colectiva sin considerar los aspectos ya decididos por esta JRL?

Es de preocupación de la JRL que habiéndose cursado procesos desde el año 2018 con relación a este asunto, en los que se ha determinado la negociabilidad del tema anotado, la ACP continúa siendo renuente a abordar este delicado asunto, y aunque existe un manual de operaciones de los remolcadores de la ACP, en búsqueda de establecer reglas claras que orienten las maniobras seguras a los grupos de trabajadores que desempeñan sus funciones en el Canal Ampliado y que se exploren acuerdos que fomenten la eficiencia operacional de la vía acuática y la calidad del ambiente de trabajo, deben incorporarse dentro de la nueva convención colectiva los temas que se

han pedido negociar, de la misma forma como la ACP lo ha hecho en tópicos similares en la convención colectiva de los Prácticos.

Lo decidido por la JRL, que fue a su vez ratificado por la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, es claro, y se ajusta perfectamente al tema al que se refiere la norma que ahora examinamos, de manera que los asuntos que tienen que ver con la operación en el canal ampliado, procedimientos, protocolos y estándares operativos, guarda íntima relación con el número, tipo y grado de trabajadores pertenecientes a la unidad negociadora Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta, tecnología a utilizarse, medios y métodos para desempeñar las asignaciones de trabajo que se den en todas las maniobras de remolcador relacionadas al tránsito de buques por el canal ampliado, incluyendo, las esclusas de Agua Clara y Cocolí, en sus cauces de aproximación, escoltas, maniobras de emergencia, salvamento y toda maniobra solicitada de manera no programada, por lo que esto se debió negociar por las partes en base a intereses, conforme al numeral 3 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP.

A lo largo del proceso de estancamiento que estamos examinando, UCOC ha manifestado la importancia de establecer reglas relacionadas a los temas señalados en el párrafo anterior, y aquí la JRL nuevamente debe señalar que, habiéndose emitido una decisión por parte de la Junta, el tema debe ser negociado en un término prudencial para mejorar la calidad y productividad, el servicio al usuario, la eficiencia operacional del canal y la calidad del ambiente de trabajo, como lo expresa la norma antes citada.

Esta JRL ha indicado en la Decisión en mención, con relación al mandato que establece el numeral 3 del artículo 102 de la Ley Orgánica, que "al referirse a interés la norma no lo hace como sinónimo de deseo o disposición de sentarse en la mesa a tratar los asuntos, sino en referencia al término utilizado en este tipo de negociaciones en el que el interés muestra la necesidad, deseo, preocupación, miedo, aspiraciones, en torno a determinado asunto o materia, y que tiene variadas soluciones dependiendo de lo que cada parte aspira a obtener o preservar. Esas soluciones incluso pueden ser aceptables para ambas. El interés puede o no ser compartido por las partes en una negociación y no por ello queda excluido el uso del método de negociación en base a intereses que procura llegar a acuerdos, luego de explorar conjuntamente los intereses de las partes."

La Decisión No.31/2019 había ordenado a la Autoridad del Canal de Panamá que una vez notificada a ambas partes dicha decisión, se iniciara la negociación de los asuntos señalados en el **ARTÍCULO PRIMERO** de esa resolución **en el término establecido en la convención colectiva vigente** firmada con la Unidad Negociadora de los Capitanes y Oficiales de Cubierta, y recomendaba a las partes que durante el proceso de negociación en base a intereses fueran asistidos por un facilitador designado por la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá.

Es más, existe a la fecha una nueva solicitud de resolución de estancamiento identificada como EST 36/23 presentada por UCOC que aborda este mismo tópico y en las audiencias celebradas para determinar dicho estancamiento, los representantes de la ACP han manifestado que este asunto ya ha sido presentado dentro de la solicitud de resolución de estancamiento que ahora estamos resolviendo y que, por lo tanto, no debe dársele curso a dicha nueva solicitud.

A pesar de que la Decisión No.31/2019 de la JRL se encuentra en firme y que la Sala Tercera también confirmó la misma, ACP continúa dentro de este expediente manifestando que los temas aludidos sobre el Canal ampliado, no

son negociables por ser contrarios a una serie de normas de la Ley Orgánica, pero curiosamente si los incorpora en la convención colectiva de los Prácticos.

Esto, evidentemente no es equitativo, y desequilibra el nivel de seguridad y concordancia con que deben ejecutarse las labores de dos (2) grupos de trabajadores que faenan en la misma operación a bordo de distintos tipos de naves.

Ante situación, es evidente que la JRL debe pronunciarse en torno a esta nueva norma propuesta para ser incluida dentro de la nueva convención colectiva, a propósito de la cual se evidenció un estancamiento en las negociaciones.

Ahora bien, la norma propuesta por UCOC establece aspectos técnicos sobre la operación en las nuevas esclusas cuyas gestiones o procedimientos incluso involucran a otra unidad negociadora (Prácticos).

UCOC no ha aportado estudios periciales o sustentación técnica para demostrar la viabilidad de la redacción propuesta, a pesar de que consta dentro de las pruebas un Manual de Operaciones de Remolcadores de la ACP y se ha mencionado las normas que sobre este tema han sido incorporadas dentro de la convención colectiva de los Prácticos. Pero el texto propuesto por UCOC requiere ser revisado por la ACP y determinar si existe concordancia con lo estipulado en el Manual, y si las disposiciones son compatibles o afines con las de carácter técnico señaladas en la otra convención a la que hemos hecho referencia, y cómo las disposiciones que sean incorporadas en la nueva convención colectiva representan una mejora en la calidad y productividad, en el servicio al usuario, en la eficiencia operacional del canal y en la calidad del ambiente de trabajo.

Ante esto, la JRL no podría entrar a aprobar de plano la redacción de la descripción de la operación en las nuevas esclusas que ha sido formulada por UCOC sin los comentarios pertinentes de la ACP para cada una de estas disposiciones, incluyendo las maniobras de aproximación a las esclusas, el posicionamiento de los remolcadores, los procedimientos durante las maniobras en cada una de las recámaras, las maniobras de salida, procedimientos para soltarse, necesidad de tripulación de los remolcadores, entre otras disposiciones.

Debido a esto, la JRL ordenará a las partes, a través de un artículo especial que será agregado a esta convención colectiva, celebrar **obligatoriamente** una negociación colectiva basada en intereses, fijando una fecha tope para el inicio (catorce días hábiles posteriores a la notificación de la Decisión emitida por la JRL que resuelve el presente estancamiento) y el final de las negociaciones de este artículo, que no será mayor de los tres (3) meses siguientes a la notificación de la Decisión emitida por la JRL que resuelve el presente estancamiento.

Con relación al Bono FECA, la JRL lo considera no viable establecer el mismo debido a que UCOC no aportó los elementos o criterios que justifican su solicitud.

En este sentido, la negociación basada en intereses que celebren las partes no conlleva ninguna discusión de aspectos relacionados a la compensación de los capitanes y oficiales de cubierta.

28.4 DECISIÓN U ORDEN. DE LA JUNTA.

De conformidad a lo expuesto en nuestras conclusiones la Decisión de la Junta es que las partes adopten como redacción de su convenio colectivo lo siguiente:

ARTÍCULO 28
CANAL AMPLIADO

SECCIÓN 28.01. GENERALIDADES. Las operaciones en el canal ampliado son las operaciones con buques a través del canal actual que incluye el tercer juego de esclusas (Esclusa de Cocolí en el Pacifico y de Agua Claras en el Atlántico).

Estas operaciones se desarrollarán y regirán por la Constitución Política de Panamá, la Ley Orgánica de la ACP, los reglamentos de la ACP y este Convenio Colectivo.

Los miembros se reiteran en su disposición y disponibilidad para que el Canal de Panamá funcione de manera segura, continua, eficiente y rentable, en virtud de lo establecido en el Artículo 316 de la Constitución Política de la República de Panamá.

SECCIÓN 28.02. PROCEDIMIENTOS, PROTOCOLOS Y ESTANDARES OPERATIVOS PARA EL CANAL AMPLIADO. Las partes acuerdan que para desarrollar las funciones y responsabilidades que conlleva el tránsito de naves por el Canal Ampliado, llevarán a cabo obligatoriamente una negociación basada en intereses que contenga los procedimientos, medios, estándares y condiciones de trabajo y de empleo que se pacten en el Memorando de Entendimiento cuya negociación iniciará dentro de los catorce (14) días hábiles posteriores a la notificación de la Decisión emitida por la JRL que resuelve el presente estancamiento, para que sea incorporado a la nueva convención colectiva en este segmento del canal ampliado, los procedimientos, medios, estándares y condiciones de trabajo y de empleo que se pacten en el Memorando de Entendimiento cuya negociación iniciará dentro de los catorce (14) días hábiles posteriores a la notificación de la Decisión emitida por la JRL que resuelve el presente estancamiento, para que sea incorporado a la nueva convención colectiva en este segmento del canal ampliado.

La negociación que por este medio deberá ser culminada a más tardar los tres (3) meses siguientes a la notificación de la Decisión emitida por la JRL que resuelve el presente estancamiento.

La JRL proveerá un facilitador que deberá estar presente en el proceso de negociación establecido en esta decisión.

29. ARTÍCULO 29. ASIGNACIONES ESPECIALES.

Según consta en la solicitud respecto a este artículo 29, UCOC propuso como contenido del convenio la siguiente redacción: (f. 3,352 y ss.)

"ARTÍCULO 29
ASIGNACIONES ESPECIALES

Las partes acuerdan que cuando los miembros de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta dentro de la jornada de trabajo deban realizar servicios especiales, se realizarán bajo las estipulaciones de este artículo.

SECCIÓN 29.01 MANIOBRAS ESPECIALES.

Debido a que este tipo de maniobras especiales, las cuales están listadas en el literal "a" de esta sección, requieren precisión, disponibilidad y se ejecutan en condiciones de espacio reducido, periodos prolongados de exposición y riesgo, la ACP suministrará tipos de remolcadores y equipos flotantes apropiados según el tipo de operación a ejecutar, los cuales serán versátiles, omnidireccionales, confiables y seguros, con potencia y desplazamiento en todas direcciones, los cuales serán comandados exclusivamente por miembros de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta.

En general estos remolcadores y equipos flotantes deberán ser absolutamente confiables, es decir, no podrán presentar ninguna deficiencia en los sistemas de gobierno, propulsión, eléctricos, "winch" y/lo o cabrestantes, motores principales, líneas de trabajo, sistema de lucha contra incendio, o cualquier otro elemento o condición que a criterio del Capitán u oficial incida en la confiabilidad y desempeño del remolcador o equipo flotante apropiados según el tipo de operación a ejecutar. En adición todos los remolcadores asignados a maniobras en canal ampliado deberán contar con la tripulación establecida en el procedimiento utilizado desde la apertura del canal ampliado a fin de garantizar una operación segura y eficiente.

a. Cuando a los miembros de la unidad negociadora se les asigna a un trabajo especial o inusual tales como, pero que no se limitan a, se asignará al siguiente personal de la unidad negociadora de la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta, adicional del requerido para la operación segura del equipo flotante:

1. Buques sin propulsión o gobierno (dos capitanes)

2. Buques con visibilidad restringida (dos capitanes)

3. Barcazas de la ACP y barcazas comerciales (dos capitanes)

4. Submarinos, compuertas de las esclusas, tuberías (dos capitanes)

5. Escolta de buques con y sin propulsión en cualquier lugar del canal, dentro o fuera de aguas del canal (dos capitanes)

6. Caisson (dos capitanes)

7. Remoción de cables, líneas o cualquier tipo de obstrucción en anclas (un capitán)

8. Remolcar por la proa y/o empujar buques con o sin desperfectos mecánicos entrando, saliendo y a través de las esclusas, estando o no amarrados al buque, diferente de ALFA o DELTA (un capitán)

9. Operar la Draga Alberto Alemán Zubieta (2 capitanes FE-14)

10. Asignaciones en transbordadores en cualquier lugar del Canal (un capitán)

11. Remolque de equipo flotante de la ACP (dos capitanes)

12. Asignaciones en la posición ALFA o DELTA (dos capitanes).

13. Barcazas de combustible (dos capitanes)

14. Reabastecimiento de combustible y/o aceites

15. Otros no especificados (se regularán con el RE)

(b). Durante la ejecución de algunos de los trabajos arriba citados, la ACP conviene proveer dos (2) capitanes por asignación, para garantizar la seguridad de los equipos y bienestar tanto físico como mental de los miembros de la unidad negociadora.

(c). Adicionalmente los miembros de la unidad negociadora serán remunerados por la ejecución de dichos trabajos especiales con una compensación de ciento cincuenta (150) dólares por cada trabajo especial asignado.

(d). Las partes acuerdan que las maniobras especiales que requieran dos capitanes solamente podrán iniciarse cuando ambos capitanes estén a bordo del remolcador. En caso de que una maniobra regular se convierta en una maniobra se convierta en una maniobra especial, que requiera la presencia de dos capitanes a bordo, el capitán que inicialmente está al mando del remolcador será compensado a razón de ciento cincuenta (150) dólares por hora o fracción hasta la presencia en el puente de mando del segundo Capitán.

SECCIÓN 29.02 COMPENSACIONES POR CANTIDAD EXCEPCIONAL DE BUQUES ASISTIDOS POR TURNO, PRODUCCIÓN DE MATERIAL DE DRAGADO.

Las partes acuerdan que el trabajo efectuado por los remolcadores es de suma importancia para que el tránsito de buques por el Canal de Panamá sea seguro, eficiente y rentable. En ese sentido, es importante resaltar que cada maniobra en la que la asistencia del remolcador permite el paso de los buques, permite lograr y superar las metas de la ACP por lo cual se evidencia la importancia de la asistencia de los remolcadores. Por lo antes expuesto, las partes acuerdan que se pagará a los miembros de la unidad negociadora las siguientes compensaciones:

a. Compensación por cantidad excepcional de buques asistidos por turno (CEBA).

Se pagará una compensación equivalente a ciento cincuenta (150) dólares a los miembros de la unidad negociadora que asistan a más de tres (3) buques en tránsito en su jornada de trabajo. Esta compensación obedece al hecho de que las asistencias de buques demandan total atención y de la presencia del Capitán en el puente de mando de remolcador de manera permanente y existen guardias que por la hora y el área de operación se sobrecargan con las asistencias de remolcadores a un pequeño grupo, resultando poco equitativa la asignación de trabajo y complicado para hacerlo por parte de la Unidad de Tráfico Marítimo. A partir de la tercera maniobra realizada en el turno de 0000 a 0800, después de un

segundo día consecutivo trabajando en la parte sur de la Esclusa de Miraflores (Diablo) en el Pacífico y/o norte de la Esclusa de Gatún en el Atlántico, por cada asistencia adicional se pagará una compensación de ciento cincuenta (150) dólares por maniobra realizada. El pago de este bono de compensación por cantidad de buques asistidos corresponderá a cada miembro de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta que laboran en la División de Recursos de Tránsito (Atlántico y Pacífico) en cada período de pago correspondiente.

b. **Producción de material de dragado**

En una guardia de 8 horas cuando se llegue a la cantidad de 3000 m3 de material dragado, se reconocerá un bono equivalente a doscientos (200) dólares a los miembros de la unidad negociadora que participen de la producción de dicho material dragado. Este bono se pagará a cada miembro en el período de pago correspondiente en el que se haya producido la cantidad aquí establecida.

SECCIÓN 29.03 OTRAS ASIGNACIONES

Cuando un miembro de la unidad negociadora es asignado a supervisar el mantenimiento, reparación, construcción o reconversión de una unidad flotante o equipo flotante, ya sea en astilleros de la ACP o privados de la República de Panamá o en el extranjero, se le pagará una compensación extraordinaria del treinta (30%) por ciento de su salario básico, si esta asignación no supera los catorce (14) días. Si dicha asignación es mayor de catorce (14) días, la compensación extraordinaria será del veinte (20%) por ciento de su salario básico anual."

29.1. POSICIÓN DE LA UCOC.

En el asunto objeto de estancamiento en **la introducción** del artículo 29, la posición de la UCOC es que los servicios o maniobras especiales deberán señalizarse según el texto de este artículo.

Sobre la **Sección 29.01 Maniobras especiales,** indicó que dichas maniobras requieren de alta precisión, disponibilidad y mucho tiempo de exposición en condiciones de espacio reducido, por lo que la Administración de la ACP está obligada a suministrar tipos de remolcadores y equipos flotantes apropiados para el tipo de operación única que hacen los miembros de esta unidad negociadora.

Sobre la **Sección 29.02 Compensaciones por cantidad excepcional de buques asistidos por turnos, producción de material de dragado,** argumentó que la ACP deberá reconocer y pagar a los miembros de la unidad negociadora una compensación por el esfuerzo adicional por su contribución a la eficiencia y productividad del Canal de Panamá, y es la posición de la UCOC que esta compensación debe darse de conformidad a los criterios y montos señalados en esta sección.
Ahora bien, en la **Sección 29.03 Otras asignaciones**, la UCOC concluyó indicando que se debe reconocer y pagar a los miembros de la unidad negociadora una bonificación cuando sean asignados a supervisar el mantenimiento, reparación, construcción o reconversión de una unidad flotante o equipo flotante en instalaciones dentro o fuera del país.

29.2. POSICIÓN DE LA ACP.

La contrapropuesta 2 de la ACP a la contrapropuesta 01 del RE es del tenor siguiente:

> La ACP rechaza la contrapropuesta de la UCOC para este artículo
>
> Con respecto al artículo 29 de la propuesta de negociación presentada por la UCOC, el equipo negociador de la ACP considera que en este nuevo artículo y todas sus secciones, se proponen compensaciones adicionales por maniobras y asignaciones regulares de trabajo que históricamente han realizado los miembros de la Unidad Negociadora, enmarcadas dentro del ambiente y las condiciones de trabajo reconocidas en la tasa salarial de estas posiciones.
>
> Adicionalmente, el Manual de Operaciones de Remolcador (MOR) establece en el Capítulo 2(g) "Asignación de Personal Adicional", los criterios y condiciones que se deben cumplir para la asignación de un recurso adicional al establecido en el Certificado de Inspección Marítima.
>
> Por lo anterior, la ACP rechaza lo propuesto en este artículo.

Durante la audiencia del caso la ACP también expuso las siguientes consideraciones:

La ACP no contrapropuso este artículo por considerar que en todas sus secciones se proponen compensaciones adicionales por maniobras y asignaciones regulares de trabajo que forman parte de sus funciones regulares y las cuales no son remuneradas, por lo que no correspondería el establecimiento de negociación de un pago adicional por actividades que históricamente han realizado los trabajadores de la unidad negociadora enmarcadas dentro del ambiente y las condiciones de trabajo reconocidas a la tasa salarial de estas posiciones, entre ellas:

- cantidad de buques asistidos en un turno;
- cantidad de material dragado en un turno;
- una compensación para cuando un capitán es asignado a supervisar el mantenimiento, reparación, construcción o reconversión de un equipo flotante.

No se ha dado ningún cambio en las funciones que realizan los capitanes de remolcador y dragas que justifique el pago de estas compensaciones adicionales solicitadas por la UCOC.

Que la contrapropuesta de la UCOC riñe con el numeral 3 del Artículo 100 de la ley, ya que esta busca establecer los equipos que deben utilizar los trabajadores de UCOC para realizar los trabajos en el Canal Ampliado y que se debe cumplir con ciertos estándares de seguridad y condiciones de trabajo determinados por el RE, sin que se presenten elementos que justifiquen la inclusión de este artículo en la convención colectiva, tal cual lo establece el Artículo 85 de la Ley Orgánica, es la Administración, quien por mandato legal tiene que garantizar que se promueva la capacidad, estabilidad y productividad del personal requerido para el funcionamiento eficiente del Canal, por lo que el establecimiento de toda compensación, bonificación, incentivo es una facultad privativa de la Autoridad.

Igualmente, el derecho a asignar trabajo contemplado en el numeral 3 del Artículo 100 de la ley y desarrollado en el Artículo 11 del Reglamento de Relaciones Laborales, deja claro que es derecho de la Administración de asignar y dirigir a los trabajadores y asignarles trabajo conlleva la facultad de determinar:

1. Que el trabajo y las tareas sean inherentes al mismo.

2. Que las posiciones y los puestos a los cuales debe asignarse el trabajo y los trabajadores específicos que deben realizar.

Por ende, la contrapropuesta 2 de la UCOC en el literal (a), en la cual aspira a establecer un listado de personal que se asigna a las distintas maniobras no es negociable porque interfiere con el derecho de la Administración de asignar trabajo.

29.3. CONCLUSIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

Sobre esta norma, la JRL reconoce que en el Canal de Panamá se llevan a cabo una serie de maniobras especiales que requieren precisión, disponibilidad y que se ejecutan, entre otras, en condiciones de espacio reducido, períodos prolongados de exposición y riesgo, y que, por razón de dichas condiciones especiales, es viable el establecimiento de determinadas compensaciones o bonos por la ejecución de dichos trabajos especiales por cada trabajo especial asignado, que serán pagadas en adición al salario básico de puesto. Esto no debe excluirse del pago de los diferenciales que esta JRL ha reconocido en el artículo 23 de esta convención colectiva.

En torno a la propuesta de UCOC en examen, la JRL entra a considerar la viabilidad de estos bonos tomando en cuenta las circunstancias anotadas en el párrafo anterior, y en tal sentido, estima viable que se le reconozca a los miembros de la unidad negociadora, por la ejecución de dichos trabajos especiales, una compensación adicional a su salario base, por la suma de ciento cincuenta (150) dólares por cada trabajo especial asignado, en los siguientes casos: Buques sin propulsión o gobierno; Buques con visibilidad restringida; Submarinos, compuertas de las esclusas, tuberías; Escolta de buques con y sin propulsión en cualquier lugar del Canal, dentro o fuera de aguas del Canal; Caisson; Remoción de cables, líneas o cualquier tipo de obstrucción en anclas; Operar la Draga Alberto Alemán Zubieta; Barcazas de combustible; y Reabastecimiento de combustible y/o aceites. En los demás casos, la aspiración de UCOC debe negarse por ser parte de las asignaciones regulares de trabajo que han realizado los miembros de la unidad colectiva de UCOC y están reconocidos en el salario básico del puesto.

En lo que respecta a la llamada "Compensación por cantidad excepcional de buques asistidos por turno (CEBA)", la JRL considera que no hay justificación para el pago de la misma, en primer lugar porque las asistencias regulares de los remolcadores a los buques forman parte del trabajo de los miembros de la unidad negociadora y, en segundo lugar, porque aunque en determinados turnos el trabajo durante la operación podría tornarse sobrecargado, todos los miembros de la guardia están adscritos a un régimen de rotación de sus turnos y, por lo tanto, no siempre van a estar afectados por la situación de recarga en comparación a aquellos que ejecutan otros turnos.

Sobre la compensación por producción de material de dragado, supervisar el mantenimiento, reparación, construcción o reconversión de una unidad flotante o equipo flotante, ya sea en astilleros de la ACP o privados de la República de Panamá o en el extranjero, la JRL considera que no es viable; en primer lugar, este tipo de trabajos forman parte de las asignaciones regulares

de trabajo que han realizado los miembros de la unidad colectiva de UCOC y están reconocidos en el salario básico del puesto y, en segundo lugar, porque no se ha acreditado dentro del expediente un estudio contable, planillas o datos que acrediten si esas asignaciones en Panamá o en el extranjero, afectan su poder adquisitivo o nivel salarial o las condiciones de salud o de seguridad de los miembros de la unidad negociadora.

Ahora bien, debe la JRL señalar que no es posible establecer dentro de la convención colectiva aspectos que tengan injerencia con los derechos de la Administración, de manera no podrá regularse dentro de este acuerdo laboral el número de capitanes que deben participar en asignaciones especiales, ya que el artículo 100 de la Ley Orgánica establece que es un derecho de la Administración determinar la misión, el presupuesto, la organización, **el número de trabajadores** y las medidas de seguridad, así como asignar trabajo, tomar decisiones respecto a contrataciones de terceros y **determinar el personal necesario para las actividades relacionadas con el funcionamiento del canal.**

29.4. DECISIÓN U ORDEN DE LA JUNTA.

De conformidad a lo expuesto en nuestras conclusiones la Decisión de la Junta es que las partes adopten como redacción de su convenio colectivo la siguiente:

ARTÍCULO 29
ASIGNACIONES ESPECIALES

Las partes acuerdan que cuando los miembros de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta dentro de la jornada de trabajo deban realizar servicios especiales, se realizarán bajo las estipulaciones de este artículo.

SECCIÓN 29.01 MANIOBRAS ESPECIALES. Debido a que este tipo de maniobras especiales, las cuales están listadas en el literal "a" de esta sección, requieren precisión, disponibilidad y se ejecutan en condiciones de espacio reducido, periodos prolongados de exposición y riesgo, la ACP suministrará tipos de remolcadores y equipos flotantes apropiados según el tipo de operación a ejecutar, los cuales serán versátiles, omnidireccionales, confiables y seguros, con potencia y desplazamiento en todas direcciones, los cuales serán comandados exclusivamente por miembros de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta.

En general, estos remolcadores y equipos flotantes deberán ser absolutamente confiables, es decir, no podrán presentar deficiencias en los sistemas de gobierno, propulsión, eléctricos, "winch" y/o cabrestantes, motores principales, líneas de trabajo, sistema de lucha contra incendio o cualquier otro elemento o condición que a criterio del Capitán u oficial incida en la confiabilidad y desempeño del remolcador o equipo flotante apropiados según el tipo de operación a ejecutar.

(a) Cuando a los miembros de la unidad negociadora se les asigna a un trabajo especial o inusual de los listados a continuación, serán remunerados por la ejecución de dichos trabajos especiales con una compensación adicional a su salario base de ciento cincuenta (150) dólares por cada trabajo especial asignado:
(1) Buques sin propulsión o gobierno;
(2) Buques con visibilidad restringida;

(3) Submarinos, compuertas de las esclusas, tuberías;
(4) Escolta de buques con y sin propulsión en cualquier lugar del canal, dentro o fuera de aguas del Canal;
(5) Caisson;
(6) Remoción de cables, líneas o cualquier tipo de obstrucción en anclas;
(7) Operar la Draga Alberto Alemán Zubieta.
(8) Barcazas de combustible; y,
(9) Reabastecimiento de combustible y/o aceites.

30. ARTÍCULO 30. INSTALACIONES DE USO PARA LOS MIEMBROS DE LA UNIDAD NEGOCIADORA.

Según consta en la solicitud respecto a este artículo 30, UCOC propuso como contenido del convenio la siguiente redacción: (f. 3,177 y ss.)

"**ARTÍCULO 30**
INSTALACIONES DE USO PARA LOS MIEMBROS DE LA UNIDAD NEGOCIADORA

SECCIÓN 30.01. GENERALIDADES
Las partes acuerdan que la ACP tendrá que tomar todos los pasos posibles para asegurar que las instalaciones para reportarse, esperar y desempeñar las funciones de los miembros de la unidad negociadora sean seguras, aseadas y estén protegidas.
Las instalaciones mencionadas en este artículo incluyen lo siguiente:
a) Muelles para equipos flotantes de la ACP.
b) Estaciones para amarre de equipos flotantes de la ACP.
c) Boyas de amarre par equipos flotantes de la ACP.
d) Estaciones de Reporte.
e) Estaciones de espera.
f) Cualquier otra instalación no mencionada que conlleve el uso de los miembros de la unidad negociadora.

SECCIÓN 30.02. MUELLES PARA EQUIPOS FLOTANTES DE LA ACP.
La Administración deberá mantener los muelles de amarre exclusivos para equipos flotantes de la ACP en las áreas operativas del sector Pacífico, Gamboa y en el Atlántico en óptimo estado de operatividad y seguridad.
Estos muelles flotantes y cualquier otro utilizado para embarque y desembarque seguro de los miembros de la unidad negociadora dispondrán, en todo momento, de escaleras de acceso construidas de aluminio, las cuales deberán tener la altura necesaria según el tipo de equipo flotante de la ACP para permitir y cumplir con las normas de embarque seguro. Adicionalmente, estos muelles deberán tener instaladas escaleras de emergencia, espaciadas a no más de veinticinco (25) metros, tendrán tomas para agua potable, estaciones de lavados para ojos, aros salvavidas debidamente señalizados e iluminados, dos extintores reglamentarios (de polvo químico, tipo ABC), teléfonos fijos, conexiones telefónicas y eléctricas debidamente señalizadas, estarán techados completamente y contarán con iluminación de seguridad.

SECCIÓN 30.03. ESTACIONES Y BOYAS PARA AMARRE DE EQUIPOS FLOTANTES DE LA ACP.

Las boyas y estaciones de amarre para los equipos flotantes de la ACP deben ser administradas y mantenidas por la ACP, sin que exista perjuicio operacional y/o de seguridad para su uso. La ACP deberá suministrar las cartas relacionadas a su ubicación y los detalles de profundidad relacionados a cada una de ellas. Las boyas deben permitir el uso simultáneo de no más de dos remolcadores de la ACP de manera simultánea, las cuales contarán con dos (2) líneas de amarre en óptimas condiciones y estarán debidamente iluminadas.

Las boyas y/o estaciones de amarre serán suministradas por la ACP de manera continua y segura en las siguientes áreas:

1.Dársena de Balboa reach (tres boyas).
2. Esclusas de COCOLI, extremos norte y sur (tres boyas por cada extremo).
3. Esclusas de AGUA CLARA, extremos norte y sur (tres boyas por cada extremo).
4. Bordadas de las Cascadas, Empire y Cunnette (dos boyas en cada bordada).
5. Área cercana o en proximidades a la Boya 62 (una boya).
6. Gamboa (tres boyas).
7.Mindi (tres boyas)
8.Mine Dock (una boya)
9. Lago de Miraflores (dos boyas)
10. Bordadas de Tabernilla y Peña Blanca (dos boyas).

SECCIÓN 30.04. ESTACIONES DE REPORTE Y DE ESPERA DE LOS MIEMBROS DE LA UNIDAD NEGOCIADORA

La ACP asegurará que las estaciones de reporte y de espera e los miembros de la unidad negociadora se les proporcionen las medidas de seguridad, protección y los servicios de aseo según sea necesario. Estas estaciones tendrán:

a) Estacionamientos señalizados, iluminados y seguros que garanticen la integridad física del vehículo de los miembros de la unidad negociadora (autos, motocicletas y bicicletas) los cuales estarán a una distancia razonable a pie.
b) Facilidades sanitarias (duchas, retrete y lavamanos)
c) Teléfono, dos (2) computadoras con intranet, CTAN y/o su reemplazo, impresora y estaciones de radios UHF/VHF fijas con los canales apropiados de comunicación del Canal de Panamá.
d) Microondas, refrigeradora, agua potable (fría y caliente), cafetera.
e) Aire acondicionado, mobiliario, sillones, sillas, casillas para correspondencia y útiles de oficina.
f) Vías de acceso techadas hacia y desde los vehículos que la ACP proporcione para el transporte del personal desde y hacia los equipos flotantes.
g) Acceso a los equipos de primeros auxilios, rescate y salvamento de la ACP.
h) Televisión con cable.

Las localizaciones de las estaciones de reporte son:

1.La estación de reporte de los Capitanes y Oficiales de Remolcador del Pacífico (OPRR-P) está localizada en el Edificio 6000 de Altos de Jesús.

2. La estación de reporte de los Capitanes y Oficiales de Remolcador de Gamboa (OPD-R) está localizada en Gamboa Edificio 29.
3. La estación de reporte de los Capitanes y Oficiales de Remolcador del Atlántico (OPRR-A) está localizada en el Muelle 45 de Gatún.

Las localizaciones de las estaciones de espera son:

1.Muelle de Davis
2.Muelle de Gamboa
3.Muelle de Paraíso
4.Muelle de las Cruces
5.Muelle de Corozal
6.Muelle del Lago de Miraflores
7.Muelle de Lanchas del Lago de Miraflores

De surgir la necesidad de añadir, eliminar o cambiar la ubicación de alguna de las estaciones de reporte o espera que se estipulan en esta convención, las partes tendrán que negociar de conformidad con esta convención.

30.1. POSICIÓN DE LA UCOC.

En el asunto objeto de estancamiento en la **Sección 30.01 Generalidades**, la posición de la UCOC es que la ACP debe proveer a los miembros de la unidad negociadora con instalaciones estrictas de seguridad, salubridad y diseño apropiado, para poder cumplir con las funciones a las que están asignados dichos miembros.

Sobre la **Sección 30.02 Muelle para remolcadores**, la posición de la UCOC es que la ACP provea muelles de amarre, en todas las áreas operativas del Canal de Panamá, para que sean de uso exclusivo para remolcadores de la ACP, debido al aumento del uso de muelles para embarcaciones que transitan el Canal de Panamá, especialmente embarcaciones que utilizan dichos muelles operativos para movimiento de pasajeros.

Sobre la **Sección 30.03 Estaciones y Boyas para amarre de remolcadores**, la posición de la UCOC es que la ACP deberá administrar y dar mantenimiento a las estaciones y boyas de amarre de manera tal que no exista perjuicio operacional y de seguridad para su uso, además, la Administración deberá suministrar a todos los miembros de la unidad negociadora, las cartas relacionadas a su ubicación y los detalles de profundidad relacionados a cada una de ellas.

En la **Sección 30.04 Estaciones de reporte y de espera**, la posición de la UCOC es que la Administración de la ACP proveerá estaciones de reporte y de espera para el uso exclusivo de los miembros de la unidad negociadora, con las condiciones que cumplan con los requisitos señalados en el texto de esta sección.

30.2 POSICIÓN DE LA ACP.

La ACP rechaza la inclusión del "artículo 30" en la convención colectiva. Las consideraciones del equipo de la Administración a la contrapropuesta 01 del artículo 30 presentadas por la UCOC fueron las que a continuación se transcriben:

Sobre la Sección 30.01 Generalidades, la ACP rechaza la contrapropuesta del RE para esta sección ya que conforme al artículo 11 de la Ley Orgánica,

corresponde proteger las instalaciones del Canal y cuidar de las personas, naves y bienes que se encuentran bajo su responsabilidad.

Sobre la Sección 30.02 Muelles para Equipos Flotantes de la ACP, la Sección 30.03. Estaciones y Boyas para Amarre de Equipos Flotantes de la ACP, la Sección 30.04 Estaciones de Reporte y de Espera de los Miembros de la Unidad Negociadora, la ACP declara no negociable la contrapropuesta del RE para estas secciones ya que en virtud de lo establecido en el artículo 100, numeral 3, de la Ley Orgánica y el artículo 11 del Reglamento de Relaciones Laborales, es potestad de la Administración el manejo de los temas propuestos por el RE en estas secciones. En adición, corresponde a la Administración determinar el lugar para ejecutar el trabajo, lo cual incluye las estaciones de reporte y de espera.

Con relación al mantenimiento de todas las infraestructuras y equipos necesarios para el funcionamiento y operación del Canal, la Ley Orgánica es clara al determinar esta facultad privativa de la Administración tal y como se establece en la Ley Orgánica, es clara al determinar esta facultad privativa de la Administración, tal y como se establece en la Ley Orgánica en los artículos 57, 118 y 119. La UCOC intenta regular temas administrativos, operativos y de mantenimiento, lo cual es responsabilidad y derecho de la Administración.

30.3 CONCLUSIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

El artículo 30, denominado "instalaciones de uso para los miembros de la Unidad Negociadora", es un nuevo artículo contrapropuesto por la UCOC que consta de cuatro secciones.

En el acto de audiencia la UCOC reiteró su interés en que la ACP provea las estaciones de espera con disposiciones estrictas de seguridad, salubridad y diseño apropiado para poder cumplir con las funciones en las que están destinados, cuando manifestó, entre otras cosas, lo siguiente:

Daniel Camazón: *Miren, con respecto al tema de las instalaciones, como muy bien dijo Agustín, tú puedes pasar a veces... y la Administración siempre dirá esto, uno trata de adelantarse, eso es caso fortuito. Eso es mentira la mayoría de las veces. Tú te vas a Paraíso... Paraíso de por sí en un turno de 4 de la tarde si tú llegas, lo más temprano que tú vas a llegar al muelle de Paraíso son más o menos 5 de la tarde por el tema de tráfico, eso es una realidad. Cuando tú llegas no hay lanchas, tú puedes demorarte... a veces puedes demorarte hasta las 7 de la noche en hacer un relevo. ¿Dónde tú te quedas? Tú te quedas o en el carro o en el gym y sentado la cantidad de horas que tengas que quedarte, o vas a un área abierta que sí está bajo techo, pero cuando llueve tienes que salir corriendo porque te vas a mojar todo, simplemente no aguantas estar ahí por el calor [sic] o por la lluvia. ¿Así que qué tienes que terminar haciendo? Subiendo y yendo a un área en un carro cerrado, 3 horas, 2 horas, lo que sea, dos horas y pico. Eso es en Paraíso, eso es en Miraflores y eso es en Gamboa. No tenemos ningún lugar donde meternos....*

... nosotros hemos sido enérgicos con el tema de los muelles porque eso nos impacta a nosotros en las jornadas laborales. No puede ser que esta empresa, la empresa número 1 del país no pueda hacer un muelle, nosotros tenemos no sé cuántos meses, años tenemos con el tema del muelle de Diablo y que se volteó el muelle y ahora hay un tema con la empresa privada que definitivo, el Canal tiene de la potestad de buscar mejores precios, tercerizando estos servicios, pero ahí está el dilema que si el problema fue por culpa de la ACP o fue culpa del proveedor. Entonces ahora mismo no tenemos muelle, porque no tenemos muelle, un solo muelle en Diablo. ¿Qué pasa? Tampoco tenemos boya. ¿Entonces, usted sabe qué pasa actualmente hoy en los turnos de medianoche,

cuando terminamos los turnos de 4 a 12 de la tarde, de la medianoche? Los remolcadores están flotando, todo el mundo anda flotando y no hay lancha, lo mismo. Al final no terminas... creo que ayer lo mencionaba que el turno más corto de nosotros puede ser de 4 a 12, cuando tú terminas a la medianoche 30, medianoche 40, eso es con suerte, si estás en el muelle, si no estás en muelle puedes estar saliendo a las 2 de la mañana por no tener muelles ni tener lanchas.

Entonces sí, nosotros esperamos eso de la Administración, creo que es lo menos que puede hacer esta Administración en proveer ese tipo de instalaciones, que no solamente repercute en el trabajador sino la seguridad del mismo equipo, en la seguridad del personal, porque si yo estoy flotando, yo sigo siendo un ser humano y yo me quedo dormido, lo más posible que yo me pueda encallar ¿y adivinen qué? Y si es un equipo que está constantemente entrando en el Alfa y el Delta en el Canal ampliado y haciendo las escoltas por las cuales el Canal recibe alrededor de 8,000 dólares de cada remolcador que hace ese servicio, ya sea de escolta de la boya a Gatún, dejamos de percibirlo. ¿Y adivine qué? Entran los servicios externos. Entonces todo está concatenado, todo esto está amarrado. Así que sí, nosotros creemos que este tema de las instalaciones no solamente repercute en nosotros, sino en la seguridad misma el Canal.

Iván De la Guardia: *Solamente un pequeño aporte, añadir a lo que se ha dicho hasta ahora. ¿Qué es lo que ocurre? Que no solamente esta condición de los muelles o el muelle de Diablo, para ser específico, en el que tenemos medio muelle y que según la Gerencia solamente, por memorándum de la propia Gerencia de Remolcadores solo se pueden amarrar 3, pero los invito a que vayan cualquier noche de estas a Diablo y van a ver 8 o 9 remolcadores amarrados en un muelle donde solamente se deben amarrar 3 por las mismas capacidades del muelle, pero se amarran de esa forma. ¿Pero el punto cuál es?*

Incluso aquí nosotros pensamos que la Administración se está disparando en el pie porque esa condición en ese muelle que se da en otras horas, en otras en otras situaciones, causa además de los temas de seguridad y los temas de los atrasos en los relevos, causa atraso para ir a atender a los barcos. ¿Por qué? Porque la gente está haciendo los relevos, uno quiere salir el otro... si se imaginan el escenario, la gente tiene que brincar de un remolcador al otro para llegar hasta el muelle. Entonces, claro, si él está en el remolcador yo no me puedo mover hasta que él pase, porque si yo me estoy moviendo en el momento que él está cruzando puedo provocar un accidente porque él se puede ir al agua, y si alguien se va al agua en esa condición, con todos los remolcadores dando vuelta, ese es un hombre muerto.

Entonces, hay que tener mucho cuidado con eso y eso genera incluso atraso. Está el barco, viene el práctico, viene ya por el Muelle 6 y el remolcador todavía no ha salido porque resulta que el remolcador es el último de la fila, es el que está pegado al muelle y tiene 8 remolcadores afuera. Entonces, la verdad es que la Administración no está haciendo su trabajo y ellos hablan mucho del Artículo 100 y todos los poderes que le confiere la normativa, pero no lo hacen, lo utilizan y lo mencionan para otras cosas...

Por su parte, la ACP se negó a incluir este nuevo artículo, indicando medularmente que los temas traídos a discusión por parte de la UCOC son temas privativos de la Administración, tal y como se establece en la Ley Orgánica y los reglamentos.

Revisadas las posiciones de las partes, procede la JRL a emitir sus consideraciones respecto al contenido de este artículo.

Considera la JRL que debe reflejarse en la nueva convención colectiva lo relativo a las estaciones de reporte y espera, en primer lugar, porque

constituyen medios para el bienestar de los trabajadores que van a proveer un servicio y esto en nada socava las facultades privativas de la ACP, que tiene la obligación de suministrarle a los miembros de la unidad negociadora las facilidades seguras e higiénicas para que los mismos puedan acceder a sus lugares de servicio. La JRL considera que es viable tomar en cuenta las preocupaciones vertidas por el sindicato respecto a la seguridad y aseo de las instalaciones de reporte y espera.

Después de una revisión completa de las piezas procesales que constan en el expediente, queda claro que la inclusión de este tema tiene como finalidad disminuir aquellas situaciones de seguridad, salubridad y diseño inapropiado que sufren los miembros de esta unidad negociadora, tomando en consideración que es una obligación de la ACP cumplir con estas exigencias para lograr al final un interés común "el funcionamiento y operación continua del Canal".

El reiterado señalamiento de la ACP sobre la negociabilidad de las propuestas, sobre el uso del término "miembro", son asuntos ya solventados en la parte inicial de esta Decisión. Por lo tanto, se mantienen los criterios externados por la Junta de Relaciones Laborales en esos casos.
Así las cosas, la JRL considera apropiado hacer los ajustes pertinentes, tomando de base la redacción de la propuesta de UCOC.

30.4. DECISIÓN U ORDEN DE LA JUNTA.
De conformidad a lo expuesto en nuestras conclusiones la Decisión Oe la Junta es que las partes adopten como redacción de su convenio colectivo lo siguiente:

ARTÍCULO 30
INSTALACIONES DE USO PARA LOS MIEMBROS DE LA UNIDAD NEGOCIADORA

SECCIÓN 30.01. GENERALIDADES. Las instalaciones para reportarse, esperar y desempeñar las funciones de los miembros de la unidad negociadora deberán ser seguras, aseadas y estar protegidas.
Las instalaciones mencionadas en este artículo incluyen lo siguiente:
a) Muelles para equipos flotantes de la ACP.
b) Estaciones para amarre de equipos flotantes de la ACP.
c) Boyas de amarre par equipos flotantes de la ACP.
d) Estaciones de reporte y de espera.
e) Cualquier otra instalación no mencionada que conlleve el uso de los miembros de la unidad negociadora.

SECCIÓN 30.02. MUELLES PARA EQUIPOS FLOTANTES DE LA ACP. La Administración procurará mantener los muelles de amarre exclusivos para equipos flotantes de la ACP en las áreas operativas del sector Pacífico, Gamboa y en el Atlántico en óptimo estado de operatividad y seguridad.

SECCIÓN 30.03. ESTACIONES Y BOYAS PARA AMARRE DE EQUIPOS FLOTANTES DE LA ACP. Las boyas y estaciones de amarre para los equipos flotantes de la ACP deben ser administradas y mantenidas por la

ACP. La ACP deberá suministrar las cartas relacionadas a su ubicación y los detalles de profundidad relacionados a su ubicación y los detalles de profundidad relacionados a cada una de ellas.

Las boyas y/o estaciones de amarre serán suministradas por la ACP de manera continua y segura en las siguientes áreas:

1.Dársena de Balboa reach. (3 boyas)
2. Esclusas de Cocoli, extremos norte y sur (3 boyas por cada extremo)
3. Esclusas de Agua Clara, extremos norte y sur (3 boyas por cada extremo.
4. Bordadas de las cascadas, Empire y Cunnette (2 boyas en cada bordada)
5. Área cercana o en proximidades a la Boya 62 (1 boya)
6. Gamboa (3 boyas)
7.Mindi (3 boyas)
8.Mine Dock (1 boya)
9. Lago de Miraflores (2 boyas)
10. Bordadas de Tabernilla y Peña Blanca (2 boyas).

SECCIÓN 30.04. ESTACIONES DE REPORTE Y DE ESPERA DE LOS MIEMBROS DE LA UNIDAD NEGOCIADORA. La ACP asegurará que las estaciones de reporte de los miembros de la unidad negociadora se les proporcionen las medidas de seguridad, protección y los servicios de aseo según sea necesario. Estas estaciones tendrán:
a) Estacionamientos señalizados e iluminados, los cuales estarán a una distancia razonable a pie.
b) Facilidades sanitarias (ducha, retrete y lavamanos)
c) Teléfono, computadoras con intranet, impresora y radios de comunicación.
d) Microondas, refrigeradora, agua potable (fría y caliente), cafetera.
e) Aire acondicionado, mobiliario, sillones, sillas, casillas para correspondencia y útiles de oficina.
f) Vías de acceso techadas hacia y desde los vehículos que la ACP proporcione para el transporte del personal desde y hacia los equipos flotantes.
g) Acceso a los equipos de primeros auxilios, rescate y salvamento de la ACP.

Las localizaciones de las estaciones de reporte son:
1.La estación de reporte de los Capitanes y Oficiales de Remolcador del Pacífico (OPRR-P) está localizada en el Edificio 6000 de Altos de Jesús.
2. La estación de reporte de los Capitanes y Oficiales de Remolcador de Gamboa (OPD-R) está localizada en Gamboa Edificio 29.
3. La estación de reporte de los Capitanes y Oficiales de Remolcador del Atlántico (OPRR-A) está localizada en el Muelle 45 de Gatún.

Las localizaciones de las estaciones de espera son:
1.Muelle de Davis.

2.Muelle de Gamboa.
3.Muelle de Paraíso.
4.Muelle de las Cruces.
5.Muelle de Corozal.
6.Muelle del Lago de Miraflores.
7.Muelle de Lanchas del Lago de Miraflores.

31. **ARTÍCULO 31. ANTIGÜEDAD.**
Según consta en la solicitud respecto a este artículo 31, UCOC propuso como contenido del convenio la siguiente redacción: (f. 3,263 y ss.)

"ARTÍCULO 31
ANTIGÜEDAD

SECCIÓN 31.01 ANTIGÜEDAD.
1. La antigüedad es un factor a considerar en la toma de decisiones en situaciones que no estén reguladas, siempre y cuando no contradigan la Ley o los Reglamentos.
2. Una lista de tiempo en grado de todos los miembros de la Unidad Negociadora será preparada por la ACP y verificada por EL SINDICATO. La lista se preparará con cada tiempo en el grado en la categoría especial ME. Cada lista mostrará el nombre y fecha de entrada al grado de cada miembro de la unidad negociadora.
3. Una copia debe ser entregada a EL SINDICATO sin dilatación, y revisada en enero de cada año. Se le hará llegar copias de estas listas a los miembros de la unidad negociadora, a través de sus apartados o correos electrónicos.
4. Las ausencias programadas, no programadas, incapacidad, los ascensos temporales, asignaciones temporales y licencias no interrumpirán la continuidad de la antigüedad.
5. La antigüedad se verá interrumpida por la renuncia o despido justificado del miembro.
6. La antigüedad será considerada en base a los años de servicio acreditados por la ACP en un determinado grado.
7. Para la preparación de la lista indicada en el numeral 2 de esta sección, cuando el miembro es seleccionado permanentemente en un puesto de grado más alto, su antigüedad en el nuevo grado será considerada desde la fecha que ocupó el nuevo grado, tomando en cuenta el tiempo acumulado en ese grado debido a asignaciones o ascensos temporales anteriores.
8. Para la preparación de la lista indicada en el numeral 2 de esta sección, en los casos de las asignaciones o ascensos temporales, cuando el miembro regresa a su grado, el tiempo que duró la asignación o ascenso temporal se le contabilizará para su antigüedad en el grado permanente.
9. La antigüedad se considerará para las siguientes situaciones:
a. Asignación de guardias permanentes.
b. Asignación de guardias abiertas.
c. Asignación de las guardias en los equipos flotantes que se encuentran en horarios de dos guardias.
d. Traslados temporales y permanentes de un distrito a otro.
e. Asignación de guardias de relevo.
f. Asignación de equipos flotantes.

31.1. POSICIÓN DE LA UCOC.

Entre las consideraciones expuestas por la UCOC para este último artículo señaló que se debe definir en la convención colectiva aspectos relativos a la antigüedad y, por la relevancia de los mismos, deben estar plasmados y regulados en la convención colectiva, porque este concepto ha sido utilizado frecuentemente y ha sido la base sobre la cual se dan la mayor parte de las asignaciones a bordo de los equipos flotantes, los traslados entre las distintas secciones y se llenan guardias permanentes y temporales dentro de los equipos flotantes donde laboran los miembros de la unidad negociadora, esta práctica le ha aportado a la operación continuidad y eficiencia. Agregó que se debe establecer cuáles son los asuntos o situaciones en los que se ha considerado o aplicado los criterios de antigüedad, ya que los últimos años la Administración ha intentado desconocer estas prácticas, tratando de confundir e invocar conceptos de la ley, reglamentos y manuales que son muy generales.

31.2. POSICIÓN DE LA ACP.

El equipo negociador de la ACP inició advirtiendo que el artículo 31 "Antigüedad" es un nuevo artículo contrapropuesto por la UCOC que consta de una sección.

La ACP, en su última contrapropuesta solo indicó que lo propuesto por la UCOC no es negociable porque a su juicio riñe con el Artículo 316 de la Constitución Nacional y los Artículos 48, 81, 85, 95, 100 y 102 de la Ley Orgánica de la ACP.
Recordó que quien determina los requisitos, calificaciones, habilidades o destrezas para asignar trabajo es la Administración. Que, además, decidir a qué trabajador asigna a guardias permanentes, guardias abiertas, guardias en los equipos flotantes que se encuentran en horarios de dos guardias, traslados temporales y permanentes de un distrito a otro, guaridas de relevo y asignación de equipos flotantes, es igualmente un derecho irrenunciable de la Administración.

31.3 CONCLUSIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

UCOC solicita a esta Junta nuevamente incorporar un nuevo artículo denominado "antigüedad", mientras que la ACP advierte que se trata de un tema que no debería ser incorporado toda vez que lo propuesto por la UCOC no es negociable porque riñe con disposiciones de la Constitución Nacional y de la Ley Orgánica de la ACP. Advierte además que quien determina los requisitos, calificaciones, habilidades o destrezas para asignar trabajo es la Administración.

Reiteramos en este punto que el interés de la UCOC es definir en la convención colectiva aspectos relativos a la antigüedad, toda vez que se trata de un concepto utilizado como base para las asignaciones a bordo de los equipos flotantes, los traslados entre las distintas secciones y se llenan guardias permanentes y temporales dentro de los equipos flotantes donde laboran los miembros de la unidad negociadora. También nos indica que su intención es establecer los asuntos o situaciones en los cuales se debe considerar o aplicar los criterios de antigüedad.

Tomando en consideración lo anterior, estimamos pertinente analizar ciertas normativas que podrían contribuir a la mejor comprensión de la postura de la Junta en cuanto al examen que se hace sobre el tema y los fundamentos legales que lo motivan.

Debemos partir de lo dispuesto en el Artículo 85 de la Ley Orgánica de la ACP, que establece que le compete a la Administración la función de promover la capacidad, estabilidad y productividad del personal requerido para el funcionamiento eficiente del Canal tomando en consideración determinados aspectos los cuales los enumera el citado artículo 85 que se transcribe a continuación:

> ***Artículo 85***. *Con el propósito de promover la capacidad, estabilidad y productividad del personal requerido para el funcionamiento eficiente del canal, la Autoridad garantizará:*
>
> 1. *La contratación, traslado y ascensos, regidos por concurso de méritos y basados en la preparación, cualidades, idoneidad y experiencia del trabajador o candidato.*
> 2. *La clasificación de puestos de acuerdo con la complejidad de las funciones y responsabilidad del cargo, así como las remuneraciones determinadas por tablas salariales, de acuerdo con la clasificación, de modo que se cumpla el principio de igual salario por igual trabajo.*
> 3. *Un régimen de vacaciones y licencias, jornadas de trabajo, compensaciones por vacaciones, licencias, trabajo en horas extraordinarias, trabajo en domingos y días feriados, trabajos en horas nocturnas y trabajos en condiciones difíciles, rigurosas o peligrosas, similar al existente al 31 de diciembre de 1999.*
> 4. *Los programas de evaluación de desempeño, premios e incentivos por desempeños sobresalientes, bonificaciones y cualquier otro incentivo que promueva la productividad.*
> 5. *Programas permanentes y continuos de capacitación y adiestramiento de personal, los cuales deberán proveer educación y entrenamiento especializado, a fin de incrementar la productividad, el desarrollo de habilidades y logros individuales que sean de beneficios para la Autoridad. La Autoridad también proveerá el entrenamiento necesario cuando se introduzcan nuevos métodos o tecnología en el lugar de trabajo, para el mejor cumplimiento individual y colectivo.*
> 6. *Los programas de salud ocupacional y prevención de riesgos profesionales, así como de seguridad industrial, adecuados a las necesidades del personal.*
> 7. *Los programas especiales de asistencia y rehabilitación física y psicológica.*
> 8. *Los pagos por indemnizaciones y por reducción de personal permanente que conlleve la terminación de la relación laboral, así como los pagos por salarios caídos por suspensión del trabajo o despido sin causa justificada.*
> 9. *Un programa de colocación especial de trabajadores de confianza y de trabajadores que hayan sido separados o reducidos en grado por reducción de personal, o que hayan sufrido accidentes en el trabajo o por enfermedad, así como un programa de empleo para discapacitados.*
> 10. *Un sistema de libertad de información, de confidencialidad de la información y de protección a los denunciantes de actos de abuso de autoridad, contra el patrimonio de la Autoridad o cualquier otro acto deshonesto o ilegal que, a juicio de los trabajadores o de los trabajadores de confianza, deba ser denunciado.*
> 11. *Un sistema de presentación de quejas y derecho de apelación por medidas administrativas que afecten a los trabajadores de confianza y otros, excluidos de las unidades negociadoras, o para los asuntos excluidos de los procedimientos negociados en las convenciones colectivas. Este sistema debe ser eficiente, flexible, equitativo, económico y sencillo, y podrá incorporar mecanismos alternos de solución de disputas, de conformidad con la presente Ley y los reglamentos.*

En este orden de ideas, el Artículo 81 de la Ley Orgánica y el artículo 3 del Reglamento de Administración de Personal nos indica que la Autoridad está sujeta a un régimen laboral especial, basado en un sistema de méritos.

Continuamos indicado que el artículo 100 de la Ley Orgánica reconoce el derecho de la Administración de asignar trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 11 del Reglamento de Relaciones Laborales.

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

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

De todo lo anterior se desprende que el derecho de la Administración conlleva la facultad de determinar cuáles son los requisitos, calificaciones, habilidades o destrezas exigidos para realizar el trabajo, tomando en cuenta el sistema de administración de personal de la ACP el cual se fundamenta en principios de méritos e igualdad de oportunidades, tal como lo manifestó la ACP entre sus argumentos de no negociabilidad.

Concluye esta Junta que los argumentos expuestos por la UCOC no logran justificar introducir este artículo 31, que existe una falta de evidencias más sólidas que permitan evaluar lo propuesto por la UCOC y que, tomando en cuenta las normas previamente analizadas, resulta apropiado no incorporar este artículo al nuevo convenio colectivo.

31.4. DECISIÓN U ORDEN DE LA JUNTA.

De conformidad a lo expuesto en nuestras conclusiones, la Decisión de la Junta es que el **ARTÍCULO 31 ANTIGÜEDAD** propuesto por la UCOC, no sea parte del nuevo convenio colectivo.

Concluido el análisis de todos los artículos sometidos a consideración de la Junta de Relaciones Laborales, en virtud de todas las consideraciones aquí

expuestas en uso de sus facultades legales y reglamentarias la JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMA,

RESUELVE:

PRIMERO: ORDENAR a las partes en el presente proceso de Resolución de Estancamiento en las negociaciones colectivas entre la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta y la Autoridad del Canal de Panamá la adopción de la siguiente redacción en su convenio colectivo efectivo del 8 de abril del 2024 al 8 de abril de 2028:

ARTÍCULO 1
RECONOCIMIENTO Y DESIGNACIÓN DE LA UNIDAD NEGOCIADORA

SECCIÓN 1.01. GENERALIDES. Esta convención colectiva se celebra entre la Autoridad del Canal de Panamá (ACP), que de aquí en adelante se denominará el Empleador o la ACP y la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta (UCOC), certificada como el Representante Exclusivo (RE) de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta, mediante Resolución No.6/CER-UN de 11 de septiembre de 2009, que de aquí en adelante se denominará el RE. La ACP y el RE deberán llamarse "Las Partes" cuando se mencionen en forma colectiva.

Las partes se regirán por la Constitución Política de la República de Panamá, la Ley Orgánica de la ACP (Ley No. 19 de 11 de junio de 1997), los Reglamentos y por esta Convención Colectiva.

SECCIÓN 1.02. RECONOCIMIENTO Y DESIGNACIÓN DE LA UNIDAD NEGOCIADORA.

(a) El empleador reconoce al RE como el representante exclusivo de todos los miembros que laboran en la unidad negociadora, según y como lo define la Resolución No.45 de 5 de marzo de 2009 y Resolución No.19/2012 del 13 de enero de 2012, emitida por la Junta de Relaciones Laborales.

(b) Para los propósitos de esta convención colectiva el término "miembro" se refiere a "los trabajadores que prestan servicios a la ACP pertenecientes a la unidad negociadora, estén o no afiliados a la organización sindical que los representa".

(c) Se reconoce que conforme con la Ley Orgánica es competencia privativa de la JRL reconocer, certificar y revocar las certificaciones a los representantes exclusivos; determinar y certificar las unidades negociadoras idóneas. Se entiende, sin embargo, que el Empleador tomará las decisiones iniciales con relación a los puestos nuevos que se establezcan. Dichas decisiones se tomarán determinado los deberes y responsabilidades de los puestos nuevos de acuerdo a las disposiciones pertinentes de la Ley Orgánica y el Reglamento de Relaciones Laborales. Se identificarán los puestos que el Empleador determine excluir de la unidad negociadora y el RE será notificado oportunamente por escrito. Nada en esta Convención le prohíbe al RE solicitar mediante los procedimientos establecidos conforme a la Ley Orgánica, el

Reglamento de Relaciones Laborales y los reglamentos de la JRL, la inclusión de cualquier puesto que la ACP determine debe ser excluido de la Unidad de Capitanes y Oficiales de Cubierta.

(d) La Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta está afiliada a "International Organization of Masters, Mates and Pilots (IOMMP)", la Federación Internacional de Transporte (ITF), a "Nautilus International Federation" y a cualquier otra organización internacional al que decida el representante exclusivo afiliarse durante la vigencia de esta convención colectiva.

ARTÍCULO 2
VIGENCIA Y DURACIÓN DE LA CONVENCIÓN

SECCIÓN 2.01. VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN.

(a) Esta convención colectiva y sus acuerdos complementarios se perfeccionarán con la firma de los representantes autorizados de la administración y del representante exclusivo. No obstante, la convención colectiva se someterá a la aprobación del Administrador de la Autoridad, quien dispondrá de un 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.

(b) Si el Administrador no se pronuncia dentro del plazo prescrito en la Sección 2.01 (a) anterior, la convención colectiva entrará a regir a partir del día siguiente a la expiración de dicho plazo, según lo establecido en el Artículo 75 del Reglamento de Relaciones Laborales.

(c) En caso de que el Administrador no apruebe la convención colectiva en su totalidad, el RE podrá impugnar dicha acción ante la Junta de Relaciones Laborales (JRL), mediante el procedimiento de disputa sobre negociabilidad o el de práctica laboral desleal, a elección del representante exclusivo, sujeto a lo establecido por la Junta de Relaciones Laborales (JRL). En todo caso, entrarán a regir las disposiciones que hayan sido aprobadas por el Administrador.

SECCIÓN 2.02. DURACIÓN. La vigencia de esta convención será de cinco (5) años contados a partir de la fecha en que se perfecciona la misma.

SECCIÓN 2.03 PRÁCTICAS. Salvo lo estipulado en la Sección 2.04 de este artículo, las prácticas, como quiera que hayan sido establecidas, no enmendarán, modificarán, alterarán o invalidarán disposición alguna de esta Convención.

SECCIÓN 2.04. MEMORANDOS DE ENTENDIMIENTO.

(a) Las partes acuerdan incorporar a la nueva Convención Colectiva el MDE suscrito el 24 de mayo de 2012 suscrito entre las partes, con relación a la capacitación y pruebas para el Canal Ampliado.

(b) Ninguna disposición o término de esta Convención podrá enmendar, modificar, alterar, o renunciar a su cumplimiento, salvo que sea por medio de un documento por escrito ejecutado por las partes en la forma de un Memorando de Entendimiento. Cualquier

Memorando de Entendimiento deberá incluir la fecha de expiración de la Convención.

SECCIÓN 2.05. CONFLICTOS CON LA LEY. Las partes reconocen que no se harán cumplir las estipulaciones de esta Convención que sean contrarias a la Ley.
La ACP notificará al RE sobre cualquier determinación de no seguir cumpliendo una disposición de la Convención que contravenga la Ley, y al solicitársele, negociar con el RE según lo exijan la Ley y esta Convención. Las disposiciones de esta Convención que no sean afectadas por dicha medida continuarán en vigencia durante la duración de la convención.

SECCIÓN 2.06. REAPERTURA. En cualquier momento se puede volver a abrir cualquier artículo o disposición de esta Convención por acuerdo de las partes.

SECCIÓN 2.07. RENOVACIÓN.

(a) Esta Convención se prorrogará, íntegramente, por un período igual al de su duración original, salvo que una de las partes dé aviso por escrito a la otra parte de su interés de negociar su renovación total o parcial. En concordancia con el Artículo 76 del Reglamento de Relaciones Laborales, al vencimiento de la Convención Colectiva quedarán en vigencia los términos y condiciones de empleo estipulados en la misma, que no entren en conflicto con la Ley Orgánica o los Reglamentos de la ACP. Esta convención colectiva también se podrá prorrogar por períodos sucesivos de un año, a no ser que una de las partes notifique por escrito a la otra su intención de negociar esta convención colectiva de manera parcial o total. Esta notificación se efectuará entre el treceavo y doceavo mes previo a la fecha de expiración de la vigencia de esta convención colectiva. El ajuste salarial en caso de una prórroga anual se establecerá como acuerden las partes.

(b) Este aviso por escrito debe ser entregado a la otra parte por el representante designado del remitente, entre doce (12) y trece (13) meses antes de la fecha de expiración de esta Convención. El destinatario acusará recibo del aviso.

SECCIÓN 2.08. DISTRIBUCIÓN.

(a) La ACP suministrará un folleto con el texto completo de esta Convención a cada miembro de contratación permanente y a miembros temporales contratados por más de noventa (90) días. Igualmente, suministrará al RE veinticinco (25) copias del texto completo de esta convención, modificaciones y/o adiciones. El folleto tendrá tamaño 8 ½ X 11y letra tipo Calibri de 12 puntos.

(b) La ACP, hasta tanto se obtenga la impresión del folleto, suministrará al RE diez (10) copias de esta Convención, en hojas sueltas tamaño 8 ½ X 11.

(c) Se tendrá disponible una copia electrónica del Convenio Colectivo en Intranet, a más tardar cinco (5) días luego de su aprobación por el Administrador del Canal. Igualmente, se proporcionarán dos (2) copias electrónicas en un medio digital disponible al sindicato.

(d) Se capacitará a los miembros de la unidad negociadora, representantes del RE, Oficinistas de las correspondientes unidades administrativas y supervisores en el concepto y aplicación de esta convención colectiva en un término no mayor de treinta (30) días hábiles posteriores a la entrada en vigencia de esta convención colectiva.

ARTÍCULO 3
DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

SECCIÓN 3.01. MARCO NORMATIVO. En la administración de todos los asuntos amparados por esta convención colectiva, los funcionarios y los miembros de esta Unidad Negociadora estarán regidos por la Constitución Política de la República de Panamá, las leyes y reglamentos pertinentes de las autoridades correspondientes, incluso las directrices, políticas y reglamentos publicados por el Empleador que estén vigentes al momento de aprobarse esta Convención. El Empleador no renuncia a sus derechos, funciones y prerrogativas, salvo aquello que está claro y específicamente limitado por esta Convención.

SECCIÓN 3.02. DERECHOS. Los derechos de la ACP conforme a la Sección 3.01 incluyen sus derechos de conformidad con la Ley Orgánica y sus reglamentos.

SECCIÓN 3.03. RESPONSABILIDADES. Al ejercer sus derechos, el Empleador cumplirá con todas las disposiciones que rigen esta Convención, los reglamentos y la Ley Orgánica. El Empleador no tomará medida alguna para desalentar la afiliación a cualquier organización sindical.

SECCIÓN 3.04. DESIGNADOS OFICIALES DE LA ADMINISTRACIÓN. Cuando en esta Convención se identifiquen personas designadas por el Empleador para un propósito especifico, las mismas están debidamente autorizadas para actuar en nombre de la ACP.

SECCIÓN 3.05. NORMAS DE DESEMPEÑO Y CONDUCTA. El Empleador promoverá normas de desempeño y conducta de los gerentes y supervisores, que resulten en buenas relaciones obrero-patronales entre el RE y los empleados administrativos de la ACP. Los representantes del Empleador se acogerán al Reglamento de Ética y Conducta de la ACP.

ARTÍCULO 4
DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DEL RE

SECCIÓN 4.01. DERECHOS DEL RE.

(a) Deberes de Justa Representación. El RE tendrá el derecho y la responsabilidad de representar a todos los miembros de la unidad negociadora sin discriminación y sin tomar en consideración su afiliación sindical.

(b) Derechos. De conformidad con lo establecido en la Constitución Política de la República de Panamá, la Ley Orgánica y Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, los derechos del RE son los siguientes:

(1) Actuar en representación de los miembros de la unidad negociadora y ser protegido en el ejercicio de este derecho.

(2) Negociar convenciones colectivas en materias sujetas a negociación, que incluya a todos los miembros de la unidad negociadora.
(3) Representar los intereses de todos los miembros de la unidad negociadora estén afiliados o no a la organización sindical.

(4) El derecho a objetar cualquier decisión tomada mediante la auto representación que afecte de adversamente las condiciones de empleo de cualquier otro miembro de la unidad negociadora o los derechos institucionales del Sindicato.

(5) Presentar y tramitar quejas en nombre propio o en nombre de cualquier miembro de la unidad negociadora representada, utilizando el procedimiento aplicable establecido por la Ley Orgánica, los reglamentos y esta convención colectiva.

(6) Estar presente durante la que tramitación formal de cualquier queja que presente el miembro por su cuenta.

(7) Participar en cualquier reunión formal entre la administración de la Autoridad y los miembros, relacionada con una queja o asunto sobre condiciones de empleo.

(8) Invocar el arbitraje para la solución de aquellas disputas que, a su juicio, no hayan sido resueltas satisfactoriamente a través del procedimiento negociado de solución de quejas.

(9) Participar en la elaboración y modificación de los reglamentos que afecten las condiciones de empleo, cuya aprobación corresponde a la Junta Directiva de la Autoridad de acuerdo a lo establecido en la Constitución Política.

(10) Denunciar a la Administración por prácticas laborales desleales en su contra, sujeto a lo establecido en la Ley Orgánica, el Reglamento de Relaciones Laborales, esta convención colectiva y las reglamentaciones de la Junta de Relaciones Laborales (JRL).

(c) Discusión formal/interrogatorio "Weingarten". El RE tiene derecho de estar presente y participar activamente en:

(1) Cualquier discusión formal entre uno o más representantes del Empleador y uno o más miembros de la unidad negociadora o sus representantes, sobre cualquier agravio (quejas) o cualquier política o prácticas de personal u otra condición general de empleo; y

(2) Cualquier interrogatorio de un miembro de la unidad negociadora por un representante del Empleador en relación con una investigación si:

(a) El miembro considera razonablemente que el interrogatorio puede resultar en una medida disciplinaria en su contra; y,

(b) El miembro solicita representación.

SECCIÓN 4.02. NORMAS DE DESEMPEÑO Y CONDUCTA. De conformidad con su obligación de representar plena y equitativamente a los miembros de la unidad negociadora, el RE promoverá las normas de trabajo y conducta de los miembros de la unidad negociadora que resulten en buenas relaciones obrero-patronales entre el RE y los funcionarios administrativos de la ACP, y entre los miembros de la unidad negociadora y otros trabajadores de la ACP. Los representantes del RE se acogerán al Reglamento de Ética y Conducta de la ACP.

SECCIÓN 4.03. LISTA DE DISTRIBUCIÓN. Las comunicaciones electrónicas diseminadas a los miembros de la unidad negociadora de la ACP por la vía interna de comunicación "ACP-INFO", bajo el código de distribución "A TODOS LOS USUARIOS", serán remitidas por la División de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos (CHR) a las direcciones de correo electrónico de la sede sindical o la designada por el RE.

SECCIÓN 4.04. COMITÉS. El RE participará en comités que traten o tengan impacto en políticas o prácticas de personal y en asuntos que afecten las condiciones de empleo y condiciones de trabajo de los miembros de la unidad negociadora.

ARTÍCULO 5
DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DE LA UNIDAD NEGOCIADORA

SECCIÓN 5.01. DERECHOS BÁSICOS. Cada miembro de la unidad negociadora tendrá los derechos establecidos en la Constitución Política de la República de Panamá, la Ley Orgánica, el Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP y esta convención colectiva.

SECCIÓN 5.02. APLICACIÓN DE DERECHOS. A cada miembro se le aplicarán [sic] las disposiciones pertinentes de la Ley Orgánica, esta Convención y los reglamentos pertinentes en forma justa y equitativa.

SECCIÓN 5.03. EL DERECHO A SOLICITAR REPRESENTACIÓN "WEINGARTEN". Un miembro tendrá el derecho de solicitar ser representado por el RE durante cualquier interrogatorio por parte de un representante de la administración en relación con una investigación, si el miembro razonablemente considera que pueda resultar en una acción disciplinaria o medida adversa. Previo a cualquier interrogatorio por parte de un representante de la administración, el miembro debe ser informado de su derecho a ser representado por el RE. El no informar al miembro se considerará un error perjudicial. Por lo tanto, donde las partes interesadas concuerden que un miembro no fue informado de su derecho a solicitar representación del RE, esto será causa para que se le informe al miembro de tal derecho y, si el miembro solicitase representación, volver a interrogar al miembro en presencia de un representante del RE, a menos que el RE falte.

SECCIÓN 5.04. OTROS DERECHOS.

(a) Los miembros de la unidad negociadora tendrán el derecho, libremente y sin temor de sanciones o represalias, de discutir con sus supervisores cualquier asunto que afecte sus obligaciones, condiciones de trabajo y condición de empleo.

(b) Los derechos que se le confieren al RE según las disposiciones de esta Convención no impedirán que el miembro sea representado en cualquier caso de agravio (queja) o apelación por un abogado u otro representante que no sea el RE, escogido por el propio miembro, ni impedirán el ejercicio de sus derechos de casos de agravio (queja) o de apelación establecidos por la Ley o los reglamentos, excepto aquellos casos presentados según el procedimiento negociado para la tramitación de casos de agravios (quejas).

(c) Los miembros de la unidad negociadora tendrán el derecho de presentar y tramitar casos de agravios (quejas) en su propio nombre de acuerdo al procedimiento negociado.

SECCIÓN 5.05. CONFLICTOS DE INTERESES. Conforme al artículo 25 del Reglamento de Relaciones Laborales, todo miembro podrá participar en la administración de la organización laboral o actuar como representante de la misma, siempre que ello no dé lugar a un conflicto de intereses real o aparente o resulte en una incompatibilidad con la ley o con sus funciones de trabajo en la Autoridad.

SECCIÓN 5.06. RESPONSABILIDADES. Los miembros de la unidad negociadora se acogerán al Reglamento de Ética y Conducta de la ACP.

SECCIÓN 5.07. ACTIVIDADES COMERCIALES FUERA DE LAS HORAS DE TRABAJO.

(a) En la conducción de actividades comerciales y prestación de servicios ajenos a su relación laboral con el Empleador, los miembros de la unidad negociadora se acogerán a las disposiciones del reglamento de Ética y Conducta.

(b) Los miembros de la unidad negociadora que están autorizados bajo las leyes de la República de Panamá a llevar a cabo actividades comerciales, o a prestar sus servicios ajenos a su relación laboral con el Empleador, lo harán de manera tal que evitarán un conflicto de interés ó la apariencia de un conflicto de interés, en su relación laboral con su Empleador, y evitarán cualquier conducta perjudicial a los intereses de la ACP.

ARTÍCULO 6
REPRESENTANTES SINDICALES Y TIEMPO DE REPRESENTACIÓN

SECCIÓN 6.01. GENERALIDADES.

(a) Este Artículo establece las disposiciones según las cuales se llevarán a cabo las funciones de representación, al igual que la cantidad de tiempo de representación para que el

Representante Sindical pueda ejecutar estas funciones que las partes han determinado razonables, necesarias y de interés público.

(b) A los representantes sindicales y a otros miembros de la unidad negociadora representantes del RE se les otorgará tiempo de representación, según lo que se dispone en este artículo, para llevar a cabo tareas autorizadas de representación, siempre que la actividad se realice durante horas en las que el miembro estaba programado para trabajar. El RE tendrá la potestad de determinar la identidad del representante asignado a participar en cada actividad de representación ante la administración.

SECCIÓN 6.02. RECONOCIMIENTO. La ACP conviene en reconocer a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, a los representantes de área (Pacífico, Atlántico y Gamboa), a los representantes de seguridad (Pacífico, Atlántico y Gamboa) y al Representante Asignado a la Oficina (RAO) como representantes del RE.

(a) El RE proporcionará a la Sección de Gestión Laboral (RHXL) una lista completa de las personas que llevarán a cabo tareas de representación y notificará con veintiún (21) días calendario de anticipación de cualquier reemplazo del RAO, y con catorce (14) días calendario de anticipación de cualquier cambio de representantes sindicales de área u otros representantes. La lista indicará el nombre de cada uno de los representantes sindicales u otros representantes. La lista indicará el nombre de cada uno de los representantes y su posición en el sindicato, su número de teléfono de trabajo y el área de trabajo a la que representa. Queda entendido que la Sección de Gestión Laboral (RHXL) será responsable por divulgar a la administración los nombres de los representantes autorizados del RE. Cuando, debido a circunstancias imprevistas, sea necesario hacer cambios temporales de emergencia que involucren a notificar representantes sindicales, el RE podrá notificar telefónicamente a la Sección de Gestión Laboral (RHXL) con menos tiempo de anticipación.

(b) La ACP conviene en reconocer un (1) RAO, quien dispondrá de un máximo de (ocho) horas de tiempo de representación por día, y un máximo de 40 (cuarenta) horas de tiempo de representación por semana, para realizar actividades autorizadas de representación. La designación del RAO del RE se sujetará a lo indicado a continuación:

(1) El RE deberá comunicar a la Sección de Gestión Laboral (RHXL con veintiún (21) días calendario de anticipación, la fecha en que se desea hacer efectiva la designación del RAO o de cualquier reemplazo de éste, así como la fecha hasta la cual se extiende la designación. El periodo de veintiún (21) días calendarios es necesario para solicitar y coordinar lo necesario con la división respectiva. Cuando, debido a circunstancias imprevistas, sea necesario hacer cambios temporales de emergencia que involucren al RAO, el RE podrá notificar telefónicamente a la Sección de Gestión Laboral (RHXL) con menos tiempo de anticipación.

(2) Durante el período de su designación, el RAO se reportará diariamente a la oficina del RE de donde se desplazará para cumplir con las funciones de representación a las áreas en que dichas actividades se lleven a cabo.

(3) El RAO es un trabajador de la ACP que en su actuación en representación del RE y de los intereses de los miembros de su unidad negociadora, debe promover la eficiencia del Canal, un trato efectivo con la ACP y coadyuvar a que las relaciones laborales se desarrollen sobre bases de justicia y respeto mutuo. En ese sentido, dedicará la totalidad de sus horas de tiempo de representación a aquellas actividades autorizadas de representación definidas en esta convención. Cuando el RAO desee obtener acceso a las instalaciones y unidades de trabajo de la ACP, solicitará la autorización a la administración de la división respectiva, a través de la unidad administrativa, por lo menos con un día hábil de anticipación. De aprobarse su acceso, el RAO observará todas las normas de conducta, seguridad y salud ocupacional pertinentes. Queda convenido que tales visitas se concederán y programarán, procurando la menor afectación posible de las operaciones.

(4) El RAO deberá completar el formulario 2087-2 para documentar el tiempo de representación utilizado durante la semana y lo entregará a su supervisor, para firma, al finalizar cada semana laboral.

(5) El RAO que esté en permiso remunerado, a tiempo completo, por un periodo mayor de nueve (9) meses del periodo de evaluación, será evaluado como "COMPLETAMENTE SATISFACTORIO" en su evaluación anual de desempeño.

(6) La ACP reconoce a los miembros de la Junta Directiva de UCOC como representantes sindicales.

SECCIÓN 6.03. ACTIVIDADES AUTORIZADAS DE REPRESENTACIÓN.

(a) A continuación se listan las actividades de representación que están autorizadas:

(1) Consultas con los miembros de la unidad negociadora y/o con los representantes de UCOC sobre casos que afecten las condiciones de empleo;

(2) Representación y consultas con el miembro en el trámite de quejas, conforme al procedimiento estipulado en esta Convención y con sujeción a los procedimientos de apelación y arbitraje previstos en la Ley y sus reglamentos;

(3) Estar presente durante la tramitación formal de cualquier queja que presente el miembro de la unidad negociadora por su cuenta;

(4) Asistencia a cualquier reunión formal que se celebre entre uno o más representantes de la ACP y uno o más miembros de la unidad negociadora o sus representantes sobre cualquier queja o cualquier política o práctica de personal u otras condiciones de empleo;

(5) Asistencia y participación a cualquier interrogatorio de un miembro de la unidad negociadora, que lleve a cabo un representante de la ACP, en relación con una investigación, si el miembro considera razonablemente que el interrogatorio o testimonio puede resultar en una medida disciplinaria en su contra y solicita representación;

(6) Participar en las reuniones entre representantes de la ACP y los representantes del RE, donde se discutan quejas o condiciones de empleo;

(7) Asistencia a las reuniones de las juntas de evaluación médica cuando el miembro le solicite que asista como su representante;

(8) Servir en calidad de miembro de un comité Trabajador-Empleador de la ACP, por ejemplo, Consejo Obrero-Patronal;

(9) Asistencia a cursos de adiestramiento sobe relaciones trabajador-empleador aprobados por ACP;

(10) Procesos ante la JRL para resolver estancamiento de negociaciones y otros asuntos, dentro del ámbito de competencia de la JRL, que ésta determine requiere de tiempo de representación;

(11) Participar en la elaboración y modificación de los reglamentos que afecten las condiciones de empleo y condiciones de trabajo, cuya aprobación corresponde a la Junta Directiva de la ACP de acuerdo a lo establecido en la Constitución Política y la Ley Orgánica; y

(12) A cualquier otra actividad que el RE y la ACP acuerden que es una actividad legitima de representación.

(b) Actividades No Autorizadas. UCOC reconoce que el tiempo de representación no podrá autorizarse para actividades de afiliación de nuevos miembros, proselitismo, elección de directiva, cobro de cuotas, campañas y procesos electorales, para resolver conflictos internos de los sindicatos o con otros sindicatos u otros asuntos internos de UCOC. Tampoco se autorizará tiempo de representación a favor de un miembro que pertenezca a otra unidad negociadora, para ejercer funciones de representación relacionadas a esta unidad negociadora.

(c) Las partes acuerdan que el uso de permiso remunerado para actividades no autorizadas por esta Convención, el no usar dicho tiempo para los propósitos solicitados o el no seguir los procedimientos dispuestos en esta Convención para su uso, pueden resultar en la negación retroactiva de permiso remunerado y en la medida disciplinaria correspondiente a una ausencia no autorizada del trabajo.

SECCIÓN 6.04. ASIGNACIÓN DE DEBERES A LOS REPRESENTANTES SINDICALES DEL RE. A los representantes sindicales se les asignará trabajo según sus deberes, de manera tan justa y equitativa como a los demás miembros de su unidad trabajo. Los representantes del RE estarán libres de toda coacción, intimidación o acoso por parte de los supervisores o funcionarios como consecuencia de sus actividades de representación, además,

se les asignará trabajo de forma justa y equitativa, tal como a los otros miembros de la unidad negociadora.

SECCIÓN 6.05. TIEMPO DE REPRESENTACIÓN (PERMISO REMUNERADO).

(a) Los miembros de la Junta Directiva del sindicato, los representantes de área y de seguridad, podrán hacer uso de tiempo de representación hasta un máximo común de cuarenta (40) horas de representación en una misma semana administrativa. No se autorizará tiempo de representación a ningún representante cuando este tiempo interfiera constantemente de forma indebida con el desempeño de su trabajo. De haber más de un representante en los trámites de queja o apelaciones, solo uno tendrá derecho a tiempo de representación.

(b) En el marco de lo establecido en el Artículo 52 del Reglamento de Relaciones Laborales, la ACP podrá autorizar tiempo de representación adicional al indicado en el párrafo anterior, para actividades de representación sindical en las que participen representantes de UCOC por invitación o solicitud de la ACP, en circunstancias especiales, tales como reuniones informativas y otros asuntos que, a consideración de la ACP, sean de interés y beneficio para las relaciones laborales. En esas instancias, al dirigir la invitación al RE, la ACP especificará el número de representantes a los que invita, y a los que podrá autorizar tiempo de representación según lo indicado en este párrafo.

(c) El tiempo de representación autorizado para las negociaciones intermedias que pudieran ser de duración prolongada, se determinará conforme a las disposiciones de la Ley Orgánica de la ACP, los reglamentos y los entendimientos entre las partes.

(d) El tiempo de representación de las cuarenta (40) horas semanales para uso de la Junta Directiva o sus designados, los representantes de área y de seguridad o de cuarenta (40) horas semanales para uso del RAO no utilizado, así como cualquier otro que sea autorizado y que sea no utilizado, no tendrá efecto acumulativo y no podrá ser utilizado por miembros inactivos o en goce de licencia.

(e) La UCOC notificará a la Sección de Gestión Laboral (RHXL) por escrito cualquier cambio en la designación de sus representantes de área, por lo menos catorce (14) días calendario antes de que dichos cambios entren en vigor. Cuando, debido a circunstancias imprevistas sea necesario hacer cambios temporales de emergencia que involucren a uno de los representantes de área, la UCOC podrá notificar telefónicamente a la Sección de Gestión Laboral con menos tiempo de anticipación.

(f) Cada vez que un representante de la UCOC haga uso de tiempo de representación para actividades autorizadas de representación, deberá completar el Formulario 2569, con una breve indicación del asunto, actividad o evento en el que estará participando. El formulario deberá ser refrendado por el representante de la ACP ante quien se atendió o llevó a cabo el asunto, actividad o evento.

(g) La UCOC reconoce su obligación de asegurarse de que sus representantes no abusen del permiso remunerado y conviene en cooperar con la ACP para evitar dicho abuso.

(h) Las partes acuerdan que solo uno de los representantes del RE tendrá la facultad de comprometer u obligar al RE al tratar con la ACP cualquier asunto específico, sea cual fuere el número de representantes.

La intención de esta disposición es asegurar que no se obligue a la ACP a tratar con más de un representante del RE en un momento dado sobre cualquier asunto que pueda surgir entre las partes; es impedir que el RE o sus representantes rechacen cualquier acuerdo o entendimiento al cual las partes hayan llegado, alegando que la persona que ha actuado como representante del RE no tenía autoridad para comprometer al RE; no es impedir el reemplazo de un representante sin autoridad para que actúe en representación del RE, por otro representante que sí tenga tal autoridad.

(i) Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo (j), en aras de dar continuidad y eficiencia a la atención de los asuntos, las partes se comprometen, dentro de lo posible, a asignar un representante desde el inicio hasta el final del proceso.

(j) Las partes se comprometen a implementar el concepto de paridad en las delegaciones para la participación en las reuniones entre representantes de la ACP y el RE.

SECCIÓN 6.06. NOTIFICACIÓN AL RE Y RELACIONES CON LA ACP.

(a) Queda entendido por las partes que el miembro que funge como Secretario General de la UCOC, según haya sido notificado por escrito a la Sección de Gestión Laboral de la ACP, será el punto de contacto inicial, para toda comunicación de la ACP con el RE relativo a asuntos que sean requeridos notificar.

(b) Cuando la ACP se comunique con el RE sobre cualquier asunto, el punto de contacto designado notificará a la ACP del nombramiento de un vocero único para que trate dicho asunto con la ACP. Este vocero será el único individuo con derecho a actuar en representación del RE en relación con dicho asunto, sea cual fuere el número de represented del RE.

SECCIÓN 6.07. PROCEDIMIENTOS. Las partes acuerdan que el uso del tiempo de representación y el permiso que se les otorga a los miembros para llevar a cabo las actividades de representación estipuladas en esta Convención Colectiva, serán tramitadas, siempre que hayan sido autorizadas por los supervisores tomando en consideración las necesidades del funcionamiento eficaz y eficiente del Canal, en atención a la Ley Orgánica, sus reglamentos. El tiempo de representación, será tramitado, según se indica a continuación:

(a) Solo los representantes del RE designados y cuyos nombres hayan sido oficialmente comunicados a la Sección de Relaciones Laborales Corporativas, podrán hacer uso de tiempo de

representación, para las actividades autorizadas reconocidas y solicitadas por UCOC.

(b) Considerando las necesidades del funcionamiento eficaz y eficiente del Canal, los representantes de área solo atenderán los asuntos o actividades autorizadas en el área para el cual son elegidos, además, podrán atender los asuntos de su área que sean presentados por la UCOC a nivel corporativo, o bien aquellos temas que además de constituirse como actividades autorizadas, revisten interés integral y son planteados por UCOC ante niveles jerárquicos superiores a los del área en que están designados.

(c) Queda entendido por las partes que un representante sindical necesita la aprobación de un supervisor o de su designado cuando desee dejar su asignación de trabajo con relación a los asuntos de representación. También se necesita la aprobación de un supervisor o de su designado antes de que cualquier representante sindical pueda interrumpir el trabajo asignado a otro miembro, o pueda entrar en otra estación de trabajo. Siempre que un representante sindical desee solicitar horas de permiso remunerado, llenará en duplicado un Formulario 2569, "Permiso Para Tiempo Como Representante Sindical", y lo presentará a su supervisor para su aprobación. Si el supervisor considera que el trabajo lo permite, se autorizará el tiempo de permiso remunerado tan pronto como le sea práctico, normalmente antes de finalizar el turno del día siguiente. Con la finalidad de simplificar el procedimiento, se podrá implementar el uso del correo electrónico o medios electrónicos para la gestión de las solicitudes. Se tendrá consideración especial en los casos en que el tiempo se solicite para que el representante sindical pueda atender adecuadamente una situación urgente sobre seguridad o salud ocupacional. Si el supervisor autoriza al representante sindical de área a dejar su asignación de trabajo, el supervisor firmará el formulario e indicará la cantidad de horas de permiso remunerado que él ha autorizado. Además, anotará la hora exacta en que el representante sindical dejó el trabajo. Si el supervisor no autoriza al miembro a dejar su asignación de trabajo, según este lo ha solicitado, indicará en el "Permiso Para Tiempo Como Representante Sindical" cuándo espera poder otorgarle dicho tiempo al representante sindical. Cualquier prórroga de la cantidad de horas de permiso remunerado autorizado debe solicitarse al supervisor en persona o por teléfono antes de que venza el permiso concedido originalmente. Si se otorga la prórroga, ésta debe registrarse en el "Permiso Para Tiempo Como Representante Sindical". Si se niega la prórroga, el supervisor notificará al miembro cuándo se concederá dicho permiso remunerado.

(d) Antes de visitar los sitios de trabajo, queda entendido por la UCOC que los representantes sindicales llamarán por teléfono a los supervisores de las unidades que desean visitar para cerciorarse de que los miembros de dichas unidades estarán disponibles, y para solicitar aprobación para entrar a dichos lugares de trabajo. Al concluir su visita, el representante sindical de área solicitará al supervisor del miembro a quien ha visitado (o a su designado) o al funcionario administrativo a cargo de la reunión o discusión, que firme el "Permiso Para Tiempo Como Representante Sindical", y lo devolverá a su supervisor inmediatamente después de regresar al trabajo. El supervisor del representante sindical de área anotará la hora de regreso del representante sindical y la cantidad total de

tiempo de permiso remunerado que éste ha utilizado, firmará el formulario y le dará una copia al carbón del mismo al representante sindical.

(e) Para acelerar la resolución de los casos de agravios (quejas), las reuniones entre un miembro y su representante sindical se programarán cuanto antes (según lo permita el trabajo) y se llevarán a cabo en el sitio asignado de trabajo del miembro, a menos que la ACP determine que esto no es práctico.

SECCIÓN 6.08. ACCESO A LAS INSTALACIONES DE LA ACP. Siempre que los representantes sindicales que no se encuentren ejerciendo sus labores en la ACP deseen ser admitidos a las instalaciones de la ACP, el RE hará su solicitud por teléfono al funcionario administrativo correspondiente, por adelantado. Queda convenido que tales visitas se programarán para mantener a un mínimo las interrupciones de las operaciones, y que se ajustarán a los requisitos de seguridad interna e industrial.

ARTÍCULO 7
ACCIONES DISCIPLINARIAS

PARTE A
SECCIÓN 7.01. POLÍTICA.

(a) Generalidades. Las acciones disciplinarias tienen la intención de promover la eficiencia y los mejores intereses del Empleador poniendo en práctica normas razonables de desempeño y buena conducta. Generalmente, las acciones disciplinarias deben usarse con el propósito de corregir a aquellos miembros cuyo desempeño o conducta se aparta de tales normas. La acción disciplinaria es de dos tipos: informal y formal. Sólo la acción disciplinaria formal puede ser objeto de caso de queja. La acción disciplinaria debe regirse exclusivamente por los procedimientos establecidos en este Artículo, conforme a la norma de "Causa Justificada" tal como se define en el literal (c) de esta sección.

(b) Lista de Faltas y Sanciones. La administración aplicará la lista de faltas y sanciones del Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá. Se entiende, sin embargo, que la lista de faltas y sanciones es solo una guía para la administración y no es una lista exhaustiva de las faltas y sanciones, ni tampoco constituye un acuerdo contractual sobre las sanciones. Cualquier revisión a la lista de faltas y sanciones del Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá se puede implementar solo en conformidad con lo establecido en el numeral 8 del artículo 97 de la Ley Orgánica.

(c) Causa Justificada. Quiere decir que las pruebas apoyan la conclusión de que el miembro cometió una falta por la cual debe tomarse una acción disciplinaria y que la medida disciplinaria y la sanción son apropiadas según las circunstancias.

(d) Aplicación de las Acciones Disciplinarias. La acción disciplinaria debe ser precedida de una investigación exhaustiva e

imparcial de toda la información disponible sobre los hechos. La información se obtendrá del miembro involucrado, de los testigos y archivos pertinentes.
Cada paso del procedimiento de aplicación de las acciones disciplinarias debe realizarse con puntualidad y prontitud, sin que ello impida que se consideren todos los hechos ni implique que se limiten las consultas o deliberaciones que las circunstancias requieran.
Previo a la aplicación de las acciones disciplinarias, se debe hacer una investigación exhaustiva e imparcial para obtener toda la información relacionada con los hechos y realizar un análisis cuidadoso de toda la información obtenida.
La determinación de la sanción a imponerse dependerá, en primer lugar, de la supuesta falta o faltas. Con excepción de los casos graves, las acciones disciplinarias deben ser progresivas, y no serán más severas de lo que razonablemente se espera sea suficiente para corregir la conducta del miembro. Una acción disciplinaria formal no debe tomarse si es posible lograr este propósito mediante la aplicación de una acción disciplinaria informal.

Una vez se complete un plazo de ciento ochenta (180) días calendarios, contados a partir desde la fecha en que se dio el incidente, acto, infracción u omisión y que se conozca el hecho y no exista notificación de la acción disciplinaria al miembro, con excepción de la amonestación que se regirá por lo dispuesto en la sección 7.04, caducará la potestad de la Administración de proponer al miembro una acción disciplinaria, archivándose definitivamente el proceso disciplinario sin ninguna consecuencia o perjuicio para el miembro.

(e) Acción Disciplinaria Informal. Significa una amonestación verbal.

(f) Acción Disciplinaria Formal. Significa una carta de reprimenda o una suspensión de catorce (14) días calendario o menos.

g) Suspensión. Significa que un miembro se le retira del trabajo sin sueldo por razones disciplinarias.

(h) Día. A menos que no se defina de otra manera o se limite, quiere decir días calendario y no días hábiles. Véase la Sección 23.07 del Artículo 23, para el cómputo de los períodos de tiempo.

SECCIÓN 7.02. CARTAS DE INSTRUCCIÓN.

(a) Una carta de instrucción es una notificación al miembro relacionada con deficiencias en el desempeño del trabajo o conducta. Su intención es la de corregir dichas deficiencias en el desempeño del trabajo o su conducta sin recurrir a la acción disciplinaria.

(b) Las cartas de instrucción no son objeto de caso de queja. Una carta de instrucción será retenida por un año a partir de la fecha de su recibo por el miembro.

SECCIÓN 7.03. ACCIONES DISCIPLINARIAS INFORMALES.

(a) Una amonestación verbal consiste en una reunión personal y privada entre un supervisor y un miembro con el propósito de

producir el cambio deseado en el desempeño del trabajo o conducta creándole consciencia de sus deficiencias o su comportamiento indeseable, explicándole lo que se espera de él y ofreciéndole una oportunidad para mejorar. Es la acción disciplinaria menos severa; no tiene requerimientos sobre normas de procedimiento, ni formato prescrito y tiene un alto grado de flexibilidad.

(b) Una amonestación verbal puede ser documentada para los archivos como un breve informe escrito por el supervisor sobre los hechos. Una amonestación verbal puede ser utilizada para determinar acciones disciplinarias subsecuentes dentro del período de caducidad establecido. Se le puede mostrar dicha documentación al miembro si así lo solicita.

(c) Una amonestación verbal no será impedimento para una acción disciplinaria formal subsiguiente relacionada al mismo incidente sí, una revisión del incidente y del expediente del miembro, determina que se amerita una medida adicional.

SECCIÓN 7.04. EXPEDIENTES. Las cartas de instrucción y documentación de amonestaciones verbales no podrán ser colocadas en el Expediente Oficial de Personal (EOP) del miembro, pero podrán ser retenidas en los expedientes del supervisor que envió la carta o amonestación, excepto que, en operaciones por turno, podrá en cambio ser archivada a nivel de Sección.

SECCIÓN 7.05. ACCIONES DISCIPLINARIAS FORMALES. Es la política de la ACP llevar a cabo una investigación exhaustiva de un incidente antes de decidirse a tomar una acción disciplinaria. Esta investigación, a menos que no sea práctico, incluirá la obtención de declaraciones del miembro y de cualquier testigo. Nada le impedirá al representante del RE, quien esté presente durante cualquier discusión con el miembro, el proporcionar un relato del incidente.

(a) Reprimenda. La reprimenda incluirá:

(1) La falta o faltas específicas por las cuales se reprende al miembro;

(2) Una declaración específica y detallada de la razón o razones para emitir la reprimenda por escrito, la cual debe incluir la hora u horas, lugar o lugares, e incidente o incidentes, tal y como sea relevante, según el fundamento en que se basa la reprimenda;

(3) Una declaración que explique que se le ha dado plena consideración a todos los hechos presentados, incluyendo cualquier explicación por parte del miembro y/o, si lo hay, de su representante del RE;

(4) Una declaración que el miembro puede objetar la reprimenda siguiendo el procedimiento de tramitación de casos de queja en el plazo no mayor de veinte (20) días calendario de recibir la reprimenda y;

(5) Una declaración en la que conste que una copia de la reprimenda se incluirá en el EOP del miembro y que, a solicitud

del miembro a la Unidad de Expedientes de Personal, la reprimenda se removerá del EOP del miembro al término de un (1) año a partir de la fecha en que se expidió o al expirar el período de caducidad correspondiente, cualquier de las dos que se presente más tarde.

(b) Suspensión de Catorce (14) días Calendario o Menos.

(1) Notificación de una Propuesta de Suspensión. Una notificación sobre una propuesta de suspensión contendrá:

(A) La falta o faltas específicas por las cuales se está proponiendo la suspensión del miembro;

(B) Una declaración específica y detallada dando la razón o razones para la suspensión, incluyendo, donde aplica, dónde, cuándo y cómo fue cometida la falta, la hora u horas, lugar o lugares, incidente o incidentes;

(C) Una declaración de que, de tomarse la acción propuesta, se hará efectiva en un plazo no menor de quince (15) días calendario después de la fecha en que se reciba la propuesta;

(D) Una declaración de que dentro de los primeros diez (10) días calendario del período de notificación, el miembro y/o el representante del RE pueden, dar respuesta verbal y/o por escrito, junto con testimonios o declaraciones de apoyo y /o los nombres de testigos u otras pruebas. De conformidad con las normas sobre divulgación de información, el material en el cual se sustenta la propuesta de suspensión se adjuntará a dicha carta de propuesta; y

(E) Una declaración de que se considerará plenamente cualquier respuesta que presente el miembro.

(2) Notificación de la Decisión de Suspensión. Una notificación de la decisión de suspensión incluirá:

(A) Una declaración de que se le dio plena consideración a todos los hechos presentados, incluyendo la respuesta del miembro, de haberla dado éste;

(B) La decisión, la cual deberá informarle al miembro la razón o razones en que se basa la misma;

(C) La fecha en que se hará efectiva la suspensión;

(D) Una declaración que el miembro puede objetar la decisión siguiendo el procedimiento de tramitación de casos de quejas, dentro de los veinte (20) días calendario después del primer día de la suspensión; y

(E) Una declaración de que la suspensión estará documentada en el EOP del miembro y que permanecerá allí permanentemente, a menos que la ACP cancele la

suspensión o se ordene su remoción mediante laudo arbitral.

SECCIÓN 7.06. OTROS ASUNTOS DE PROCEDIMIENTO. La Sección 23.11 del Artículo 23 de esta Convención regirá la entrega y las copias de las notificaciones y decisiones.

SECCIÓN 7.07. DESIGNACIÓN DEL REPRESENTANTE DEL RE.

(a) Cuando un miembro ha designado a un representante del RE a representarlo en cualquier acción disciplinaria, conforme a este Artículo, y el miembro tiene el derecho (conforme a este Artículo) a responder durante cualquier etapa del procedimiento, él o su representante del RE pueden así hacerlo. Sin embargo, solo se admitirá una respuesta por escrito.

(b) Cuando el RE ha sido designado para representar a un miembro, el miembro suministrará oportunamente una declaración firmada y por escrito documentando tal designación. Esta declaración puede ser presentada directamente al representante competente de la ACP, o por medio del representante designado del RE.

SECCIÓN 7.08. APELACIONES. El derecho de los miembros a apelar las acciones disciplinarias formales se limita al procedimiento de tramitación de casos de quejas y al procedimiento de arbitraje estipulado en el Artículo 9 de esta Convención.

SECCIÓN 7.09. RENUNCIA AL PROCEDIMIENTO. Cuando el Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos determine reducir una propuesta de media adversa a una acción disciplinaria, no se tendrán que reiniciar los pasos de procedimiento que se exigen para la toma de acciones disciplinarias. Los pasos de procedimiento que se exigen cuando se toman acciones disciplinarias formales y que no se exigen para tomar una medida adversa se considerarán cumplidos en cualquier caso en que una propuesta o una decisión de tomar una medida adversa se reduzca a una acción disciplinaria.

PARTE B
MEDIO ALTERNATIVO AL PROCESO DE ACCIONES DISCIPLINARIAS

SECCIÓN 7.10. PROPÓSITO. Se establece el procedimiento siguiente para la tramitación de acciones disciplinarias. Este procedimiento abarca la facultad de invocar arbitraje y los métodos alternativos para solucionar las quejas a nivel de supervisión inmediata.

SECCIÓN 7.11. PROCEDIMIENTO DE MEDIO ALTERNATIVO.

(a) Al producirse un incidente de conducta indebida, luego de una investigación, la administración tendrá la potestad de aplicar el proceso de acción disciplinaria establecido en la Parte A de este Artículo o de informar al miembro por escrito de la acción disciplinaria que se está considerando proponer y del ofrecimiento de que el asunto sea manejado por medio del proceso alternativo, teniendo el miembro cinco (5) días calendario para aceptar, luego del acuso de recibo del ofrecimiento. El medio alternativo al proceso de acciones

disciplinarias es aplicable a sanciones que van desde reprimendas hasta suspensiones de 14 días calendario.

(b) De no solicitarse el proceso alternativo en el tiempo estipulado o de no aceptar el miembro el ofrecimiento de la sanción alternativa, se seguirá con el procedimiento establecido en la Parte A de este artículo para la aplicación de acciones disciplinarias.

(c) El miembro tendrá derecho a ser representado y asistido por el RE durante el proceso alternativo descrito en este artículo.

(d) Las partes se deberán reunir a más tardar en quince (15) días y formalizar la aceptación del ofrecimiento hecho por la ACP.

(e) El proceso alternativo se llevará a cabo con la presencia del miembro y su supervisor. También deberá estar presente el representante sindical designado por el miembro y otra persona designada por la Administración.

(f) Como resultado del proceso alternativo, el miembro deberá firmar las condiciones establecidas en el ofrecimiento efectuado por la ACP, el cual podrá consistir en alguna de las siguientes sanciones alternativas:

(1) Sanción simbólica: Es aquella que se aplica al miembro, de manera simbólica, es decir, dicha suspensión se registra en su expediente oficial de personal y se considera como una incidencia para determinar la gravedad de sanciones futuras (disciplina progresiva). Al aplicar esta sanción alternativa, el miembro continúa laborando y devengando su salario. Los períodos de caducidad deberán ser de conformidad a lo establecido para cada falta en la lista de faltas y sanciones del Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal.

(2) Aplazamiento en la inclusión de la documentación que sustenta la suspensión del miembro en el Expediente Oficial de Personal: La suspensión se hace efectiva, es decir, el miembro no asiste al trabajo ni devenga el salario correspondiente al período de la suspensión. Dicha sanción no se documenta ni se registra en su Expediente Oficial de Personal, siempre que el miembro cumpla en su totalidad con las condiciones señaladas. En caso contrario, dicha documentación será incluida en el expediente oficial de personal y se considerará como incidencia para fallas futuras.

(3) Cualquier otra sanción que se considere apropiada según el caso, siempre y cuando sea menor a la sanción establecida para la falta cometida.
La aceptación del ofrecimiento deberá constar por escrito e incluir una cláusula donde el miembro se compromete a no presentar queja por este mismo asunto.

(f) Los ofrecimientos del medio alternativo al proceso de acciones disciplinarias no constituyen precedente para casos posteriores que se den con el mismo miembro u otros miembros.

(g)El no ofrecimiento u otorgamiento de un medio alternativo de acción disciplinaria no puede ser objeto de queja o apelación.

(i) En el caso de que no se cumpla con los términos establecidos o el miembro no acepte el ofrecimiento hecho por la ACP, se procederá con el trámite formal establecido para los casos de acciones disciplinarias, tal como se establece en este Artículo.

ARTÍCULO 8
MEDIDAS ADVERSAS
PARTE A

SECCIÓN 8.01. POLÍTICA
(a) Generalidades. Una medida adversa se tomará en contra de un miembro de la unidad negociadora solo por una causa que promueva la eficiencia del servicio, y será regida exclusivamente por los procedimientos establecidos en este artículo. Se pueden tomar medidas adversas por deficiencias en el desempeño del miembro o por su conducta.

Estas se clasifican según lo establecido en el artículo 162 del Reglamento de Administración de Personal (RAP). La medida adversa será regida por los procedimientos establecidos en el Capítulo 930 del Manual de Personal de la ACP y este artículo.
(b) Lista de Faltas y Sanciones. La administración aplicará la lista de faltas y sanciones del Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá. Se entiende, sin embargo, que la lista de faltas y sanciones es solo una guía para la administración y no es una lista exhaustiva de las faltas y sanciones, ni tampoco constituye un acuerdo contractual sobre las sanciones. Cualquier revisión a la lista de faltas y sanciones del Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá se puede implementar solo en conformidad con lo establecido en el numeral 8 del Artículo 97 de la Ley Orgánica.

SECCIÓN 8.02. NORMAS DE REVISIÓN. Las nomas de revisión para cualquier medida adversa iniciada por la ACP se aplicarán a revisión arbitral, según lo establecido en la Sección 9.17 del Artículo 9 de esta Convención.

SECCIÓN 8.03 DEFINICIONES.
(a) Causa Justificada quiere decir que las pruebas apoyan la conclusión de que el miembro cometió una falta por la cual debe tomarse una acción disciplinaria y que la medida disciplinaria y la sanción son apropiadas según las circunstancias.

(b) Medida Adversa es una destitución, suspensión por más de catorce (14) días calendario, reducción de grado o salario.

(c) Suspensión significa separación provisional del miembro del puesto de trabajo sin salario, por razones disciplinarias.

(d) Grado es el nivel dentro de un sistema de clasificación de puestos que identifica el nivel de complejidad y responsabilidad de un puesto y los requisitos de calificación.

(e) Sueldo es la tarifa de pago básica establecida por Ley o medida administrativa para el puesto que el miembro ocupa.

SECCIÓN 8.04. REQUISITOS. Las medidas adversas se administrarán de la siguiente manera:

(a) Excepto por lo que disponen los párrafos (e) y (f) de esta sección, al miembro en contra del cual se propone una medida adversa se le dará una notificación específica y detallada que indique todas las razones de dicha medida. Se le dará al miembro de la unidad negociadora dicha notificación por lo menos treinta (30) días calendario antes de que la medida sea efectiva.

(b) Según las disposiciones del párrafo (c) de esta sección y de conformidad con las normas sobre divulgación de información, el material en el cual se sustenta la propuesta de medida adversa se adjuntará a la carta de propuesta de medida adversa.
(c) La información médica que no pueda divulgarse a un miembro, a su RE o a su médico no podrá ser usada para sustentar las razones de la medida adversa propuesta.

(d) El miembro tiene el derecho a responder a la propuesta de medida adversa oralmente, o por escrito, o en ambas formas. Con excepción a lo dispuesto en los párrafos (e) y (f) de esta sección, se le concederán diez (10) días calendario a partir de la fecha en que reciba la notificación que se propone tomar una medida adversa para presentar su respuesta. Cuando se solicite y a discreción de la ACP, este plazo podrá prorrogado.

(e) Si un miembro comete una falta administrativa que también está tipificada en la Ley Penal como un delito sancionable con pena privativa de la libertad, al aplicar la medida de disciplina correspondiente se le dará una notificación escrita con diez (10) días calendario antes de la fecha efectiva de la medida, dentro de cuyo período dispondrá de siete (7) días calendario para responder. Cuando las circunstancias exijan acción inmediata, al miembro se le podrá retirar inmediatamente del trabajo aunque continuará devengando su salario durante el período en que se implemente la sanción.

(f) Cuando un miembro se ausenta del empleo por encontrarse detenido a órdenes de una autoridad y haya constancia de que cumplió con el procedimiento establecido en esta convención colectiva para solicitar autorización para ausentarse del empleo, la ausencia se considerará autorizada y el miembro será anotado en licencia sin sueldo. No obstante, se puede destituir al empleado por ausencias excesivas sin permiso, cuando el periodo de ausencia se extienda por más de cinco (5) días laborables consecutivos después de los seis (6) meses de licencia sin sueldo.

(g) La notificación de una propuesta de medida adversa debe ser expedida a la mayor brevedad posible. En caso de que pueda ser demostrado que una demora excesiva al emitir la notificación de una propuesta de medida afectó substancialmente la defensa del

miembro y resultó en un error perjudicial, esto puede ser causa para mitigar la sanción.

SECCIÓN 8.05 FASE INVESTIGATIVA Y ENTREVISTA PREDISCIPLINARIA.

A. FASE INVESTIGATIVA

La medida adversa debe ser precedida de una investigación exhaustiva e imparcial de toda la información disponible sobre los hechos. La información se obtendrá del miembro involucrado, de los testigos y archivos pertinentes.

Durante la investigación de los hechos, el miembro tendrá derecho a ser representado por el RE.

La fase investigativa incluirá las siguientes etapas:

1. INVESTIGACIÓN PRELIMINAR:

Deberá efectuarse una investigación preliminar, exhaustiva e imparcial, la cual incluirá entrevistas investigativas, previas a la entrevista predisciplinaria, de darse ésta.

Dicha investigación preliminar, exhaustiva e imparcial, incluirá lo siguiente:

a. El supervisor debe iniciar la investigación del evento inmediatamente después de que tenga conocimiento del mismo.

b. La investigación deberá ser imparcial y objetiva y no será llevada a cabo por alguien que razonablemente se estime que por acción u omisión pudiera estar implicado en la falta investigada.

c. Se debe agotar todos los esfuerzos necesarios a fin de recopilar toda la información y pruebas relacionadas con el evento, para asegurar que la investigación sea exhaustiva.

d. Se obtendrán declaraciones escritas de los involucrados y testigos, con relación a lo ocurrido, escuchado o visto. Si se tiene claridad de lo ocurrido, al solicitar la declaración de los involucrados se debe enfatizar que la misma incluya todas sus acciones desde el inicio de la jornada de trabajo.

e. Con base en la información preliminar recopilada, el supervisor determinará los elementos que requiere complementar, aclarar u obtener, mediante la búsqueda de documentos, informes, fotos, videos, mapas, etc., entre otros métodos de recolección de información.

f. Los factores que deben tomarse en cuenta al establecer el orden de las entrevistas son:

1. La importancia de evitar que los entrevistados se pongan de acuerdo en los testimonios que proporcionarán durante la entrevista.
2. El valor y la confiabilidad de la información que puedan proporcionar.
3. El nivel de proximidad o relación de los entrevistados con el evento. Deberán ser entrevistadas las siguientes personas:

3.1 Personas referentes. Son los que conocen el proceso u operación o manejo del área donde ocurrió el evento. También refiere a expertos técnicos o personas con experiencia en el tema que pudiera ser objeto de

investigación. Además, personas que pueden explicar cómo se desarrolla o se realiza un trabajo y el ambiente de trabajo, entre otros.

3.2 Testigos directos. Son aquellos que vieron, escucharon o estuvieron presentes el día del evento, porque pueden aportar información de lo ocurrido.

3.3. El involucrado o sujeto.

2. ENTREVISTA INVESTIGATIVA:

La Autoridad efectuará las entrevistas investigativas, previa a la entrevista predisciplinaria. Dicha entrevista investigativa se realizará de la siguiente manera:

1. El supervisor, sin apuntar directamente a una conducta o a un involucrado y de manera general, obtendrá la siguiente información para la formulación de su caso: qué fue lo que sucedió, cómo se dieron los hechos, en qué consistió la infracción, prueba de la infracción, qué normativa fue infringida, qué conocimiento tenía el miembro de la normativa infringida, quiénes participaron y cuál fue su participación, quiénes estuvieron presentes y quiénes pudieron haber visto o escuchado algo.

2. El supervisor desarrollará un interrogatorio que le sirva de base durante la entrevista al miembro.

3. Al inicio de la entrevista investigativa se deberá solicitar a los posibles involucrados que relaten qué hicieron desde el inicio del turno el día del evento, dando oportunidad de hacer un recuento verbal de todo aquello que recuerden sobre el día en cuestión.

4. A continuación, deberá iniciarse la entrevista investigativa, prefiriendo las preguntas abiertas.

5. Las preguntas deberán tener una estructura simple y con un vocabulario fácilmente comprensible para el entrevistado. No deberán ser conducentes, sugestiva ni insinuantes o conducir a las respuestas.

6. El miembro deberá ser representado en cualquier entrevista investigativa. El no cumplimiento de esta condición será causal, sin excepción, para la suspensión de la entrevista hasta que el derecho del miembro a ser representado sea reestablecido.

7. La entrevista investigativa podrá ser grabada por mutuo consentimiento de las partes, previa consulta y consentimiento del miembro. Si la entrevista investigativa fue grabada, y el miembro posteriormente solicita una copia, esta debe proporcionársele, sin editar, como parte de las pruebas con las que se le confrontará durante la entrevista predisciplinaria, en caso de efectuarse esta.

3. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECABADA

La Fase Investigativa concluye luego de la culminación de la investigación preliminar, de las entrevistas investigativas y una vez se repasen todas las evidencias obtenidas (declaraciones, fotos, mapas, descripciones, videos, entrevistas, etc.).

Si luego de culminada la Fase Investigativa se demuestra que el incidente ocurrido señala alguna supuesta responsabilidad y una

presunta falta por alguno de los entrevistados o hacia otra persona, debe considerar realizar las entrevistas predisciplinarias.

B. ENTREVISTA PREDISCIPLINARIA

La entrevista predisciplinaria se dará, en caso de que una vez agotada la Fase Investigativa, se hayan encontrado suficientes elementos que ameriten la citada entrevista.

La entrevista que el supervisor o su designado haga, acerca del supuesto incidente, acto, infracción u omisión se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente procedimiento:

1. El Empleador citará al miembro mediante el formulario correspondiente, indicando la fecha, hora, lugar de la entrevista y las generalidades del incidente por el cual se le convoca a la entrevista predisciplinaria. En esta notificación se le comunicará al miembro sobre su derecho a ser acompañado por el Representante Sindical de UCOC de su libre escogencia.

2. La Administración notificará a UCOC de manera simultánea con la citación del miembro.

3. El miembro será confrontado con todas las pruebas obtenidas, pertinentes a este caso. Copias de las evidencias o pruebas obtenidas en la fase investigativa se entregarán al miembro al inicio de la entrevista y se le concederá un tiempo razonable para revisarlas. A solicitud del miembro una sola vez, se le concederá la posposición de la entrevista y se fijará una nueva fecha de entrevista predisciplinaria.

4. El miembro podrá asumir su propia representación, desistiendo expresamente de la representación del Sindicato, lo cual hará por escrito, comunicándolo al representante del Empleador que investiga y al RE. El RE tendrá la potestad de estar presente durante la entrevista predisciplinaria.

5. Durante la entrevista predisciplinaria, el miembro podrá proporcionar, además de sus descargos y explicaciones verbales, un relato escrito del incidente que ha motivado la investigación, al igual que cualquier otra prueba que considere pertinente. El representante del RE podrá proporcionar un relato del incidente o incidentes que llevaron a la supuesta falta y/o a la conducta del miembro, incluyendo cualquier circunstancia mitigante o pertinente.

6. La transcripción de la entrevista predisciplinaria y las pruebas presentadas al miembro serán incorporadas al expediente y serán las únicas pruebas utilizadas en la elaboración de la propuesta de acción disciplinaria, de darse el caso. Copia de estas pruebas deberán ser suministradas al miembro y al finalizar la entrevista predisciplinaria.

7. La Autoridad del Canal de Panamá solo utilizará pruebas que puedan divulgarse al miembro a su representante o a su médico designado.

8. Se realizarán todos los esfuerzos para conciliar declaraciones en conflicto, recabando objetivamente pruebas adicionales.

9. Ningún miembro será sujeto a acción disciplinaria más de una vez, por el mismo incidente, acto, infracción u omisión.

10. De no poder demostrarse la vinculación del miembro con la supuesta responsabilidad o la presunta falta, se archivará definitivamente el proceso de medida adversa.

11. Una vez se complete un plazo de ciento ochenta (180) días calendarios, contados a partir desde la fecha en que se dio el incidente, acto, infracción u omisión o se tuvo conocimiento del mismo y no exista notificación de la propuesta de medida adversa al miembro, caducará la potestad de la Administración de proponer al miembro una medida adversa, archivándose definitivamente el proceso disciplinario sin ninguna consecuencia o perjuicio para el miembro.

SECCIÓN 8.06. CONTENIDO DE LA NOTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA DE MEDIDA ADVERSA. La notificación de propuesta de medida adversa incluirá lo siguiente:

(a) Una declaración específica y detallada de las razones de la medida propuesta. La notificación informará detalladamente al miembro de los cargos y le proporcionará una oportunidad razonable para responder a los mismos.

(b) Una declaración sobre la notificación anticipada y los períodos de respuesta que se le otorgan al miembro.

(c) Una declaración de que al miembro se le concederá una cantidad razonable de tiempo regular pagado, si de lo contrario se encontrase en servicio activo, para revisar el material en el cual se basa la medida adversa propuesta, para preparar cualquier respuesta y para obtener declaraciones juradas.

(d) Una declaración informándole al miembro a cuál representante de la administración debe dirigirle cualquier respuesta.

(e) Una declaración de que se le dará plena consideración a cualquier respuesta que pueda presentar el miembro.

(f) Una declaración informándole al miembro de su estatus laboral y de pago durante el período de la notificación.

SECCIÓN 8.07. ESTATUS LABORAL DURANTE EL PERÍODO DE NOTIFICACIÓN. Si resulta práctico, durante el período de notificación se retendrá en servicio activo al miembro en contra del cual se propone una medida adversa, el miembro mantendrá su puesto regular o será asignado a otras funciones o a otros sitios de trabajo. Sin embargo, se seguirá lo establecido en las notas 11 y 12 de la Lista de Faltas y Sanciones del Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá cuando las circunstancias sean tales que la retención del miembro en servicio activo durante el período de notificación pudiera presentar una amenaza para el miembro u otras personas; o pueda resultar en daño a la propiedad; afectando adversamente la confianza del público en la integridad de la ACP. La asignación de vacaciones al miembro durante el período en base a las condiciones definidas anteriormente no se considerará de carácter disciplinario

y no puede ser objeto de un caso de queja, a menos que se lleve a cabo de manera arbitraria o caprichosa.

SECCIÓN 8.08. NOTIFICACIÓN DE LA DECISIÓN DE MEDIDA ADVERSA. La decisión sobre la propuesta de medida adversa se expedirá al miembro de la unidad negociadora lo antes posible después del plazo estipulado para responder. Si la decisión es adversa al miembro, ésta se entregará antes de la fecha efectiva de la medida. La notificación de la decisión de medida adversa deberá incluir lo siguiente:

(a) Una declaración de que se le dio plena consideración a la información proporcionada en la respuesta del miembro, si la misma se ha dado;

(b) La notificación de la decisión, la cual deberá incluir la razón o razones en que se basa la medida;

(c) La fecha en que se hará efectiva la medida y,

(d) Una declaración informando al miembro sobre sus derechos de apelación, según lo dispuesto en la Sección 8.11 de este Artículo.

SECCIÓN 8.09. OTROS ASUNTOS DE PROCEDIMIENTO. La Sección 23.11 del Artículo 23 de esta Convención regirá la entrega y las copias de las notificaciones y decisiones.

SECCIÓN 8.10. DESIGNACIÓN DEL REPRESENTANTE DEL RE.
(a) Cuando un miembro ha designado formalmente a un representante del RE para que lo represente en cualquier medida adversa según este Artículo y el miembro tiene el derecho (conforme a este Artículo) a responder en cualquier etapa del procedimiento, él y/o su representante del RE lo podrán hacer. Sin embargo, solo se admitirá una respuesta por escrito.

(b) Cuando el RE ha sido designado para representar a un miembro, el miembro proporcionará oportunamente una certificación firmada documentando dicha designación. Un formulario creado para este propósito será adherido a la notificación de la medida adversa propuesta. La declaración podrá ser presentada directamente al representante competente de la ACP, o por intermedio del representante del RE designado.

SECCIÓN 8.11. DERECHO DE APELACIÓN O QUEJA.
(a) El miembro en contra del cual se ha tomado una medida adversa tendrá el derecho de apelar o presentar una queja contra la decisión en un plazo de veinte (20) días calendario después de la fecha en que se hizo efectiva la medida, utilizando el procedimiento negociado de tramitación de casos de quejas. Se considera que se ejerce este derecho desde el momento en que el miembro presente oportunamente, por escrito, un caso de queja conforme al Artículo 9 de esta Convención. El derecho de apelación o queja y los límites de tiempo deberán definirse claramente en la decisión de medida adversa.

(b) Los laudos arbitrales podrán ser recurridos de acuerdo con lo establecido en el Artículo 107 de la Ley Orgánica.

PARTE B
MEDIO ALTERNATIVO AL PROCESO DE MEDIDAS ADVERSAS

SECCIÓN 8.12. PROPÓSITO. Se establece el procedimiento siguiente para la aplicación de medidas adversas alternas. El mismo se adaptará a la Ley y los reglamentos.

SECCIÓN 8.13. MEDIO ALTERNATIVO AL PROCESO DE MEDIDAS ADVERSAS.

(a) Cuando se trate de suspensiones de quince (15) días calendario o más, el miembro podrá solicitar la mediación en su respuesta escrita o verbal al Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos (RH) dentro de un plazo no mayor de cinco (5) días después de la fecha en que acuse recibo de la propuesta. Si RH acepta participar en la mediación solicitada por el miembro, se solicitará a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) la intervención de un mediador. De aceptar la mediación, RH solicitará a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) que, en la medida de lo posible, designe al mediador, en un término no mayor de tres días (3) días calendario.

(b) Las partes se deberán reunir dentro de un plazo no mayor de cinco (5) días calendario a partir del momento en que la JRL designe al mediador y éste se encuentre debidamente notificado. Sólo se permitirá el aplazamiento de la reunión por una sola vez a cada parte debidamente justificado, extendiéndose por tres (3) días calendario en cada caso, siendo que dicha reunión se podrá extender por un máximo de seis (6) días calendario a menos que durante ese período las partes no se pudieran reunir, caso en el cual se prorrogará el plazo hasta por cinco (5) días calendario.

(c) El no ofrecimiento u otorgamiento de la mediación por parte de la Administración no puede ser objeto de queja o apelación.

(d) Durante el proceso de mediación, la Administración hará un ofrecimiento que beneficie a la ACP y al miembro, incluyendo la posibilidad de aplicar una sanción alternativa. Dicho ofrecimiento deberá constar por escrito y contener una cláusula indicando que el miembro no procederá con una queja por este mismo asunto, de ser aceptado el ofrecimiento. El ofrecimiento aceptado conforme a este procedimiento reemplaza las decisiones, concluyen el proceso de medidas adversas y no pueden dar paso a una queja formal.

(e) Será de carácter reservado la participación de las personas en el proceso de mediación, incluyendo sus testimonios. Todo lo pertinente a las propuestas y discusiones ocurridas durante el proceso alternativo no podrán ser divulgadas a personas ajenas al proceso, ni podrán ser utilizadas al continuar con el trámite de la queja de no llegarse a aceptar el ofrecimiento en la mediación. Se excluye de lo anterior las pruebas que cada parte posee.

(f) El ofrecimiento aceptado en un caso determinado no sentará precedente para casos posteriores.

(g) En el caso de que el miembro no acepte el ofrecimiento dentro del proceso de mediación, RH emitirá su decisión y a partir de ese momento se continuará con el trámite formal señalado para los casos de medidas adversas, tal como se establece en este Artículo y los reglamentos.

(h) Se excluye del ofrecimiento del proceso alternativo, los incidentes relacionados con los numerales 5, huelga; 7, fraude, robo, hurto, intento de hurto o posesión no autorizada; 11, falsificación; 12c, violencia o desorden en el área de trabajo; 13, bebidas alcohólicas y drogas ilícitas; 14d, naves y vehículos de la Autoridad y 18k faltas contra la ética y otras conductas reprochables, contenidos en la Lista de Faltas y Sanciones del Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá.

(i) El miembro tendrá derecho a ser representado y asistido por el representante exclusivo durante el proceso de mediación.

SECCIÓN 8.14. PROCESO DE MEDIACIÓN.
(a) A partir del momento en que la JRL reciba el expediente del caso y la solicitud de intervención de un mediador, designará a un mediador, de acuerdo a los términos aquí establecidos.

(b) El mediador deberá reunir a las partes en una sesión mediadora, dentro de un plazo no mayor de cinco (5) días calendario a partir del momento en que recibió la designación para el caso. Sólo se permitirá el aplazamiento de la reunión por una sola vez a cada parte debidamente justificado, extendiéndose por tres (3) días calendario en cada caso, siendo que dicha reunión se podrá extender por un máximo de seis (6) días calendario, a menos que durante ese período las partes no se pudieran reunir, caso en el cual se prorrogará el plazo hasta por cinco (5) días calendario. De no cumplir con estos plazos de tiempo, se retomará el proceso contemplado en este Artículo en materia de medidas adversas.

(c) La mediación se llevará a cabo con la presencia del miembro y su representante sindical, en caso de tenerlo, y el representante de la Administración.

(d) La sesión de mediación deberá concluir dentro de un plazo de dos (2) días laborables, a menos que las partes acuerden un plazo mayor para definir la situación.

(e) Si el miembro acepta el ofrecimiento, se confeccionará un documento el cual contendrá todos los detalles pertinentes y será firmado por el miembro y la ACP. El documento suscrito establecerá que el asunto queda resuelto en su totalidad y que no procederá la presentación de una queja por ese mismo asunto. Tampoco procederá la presentación de una queja si el miembro incumple las condiciones establecidas en dicho documento y se ejecuta la sanción contemplada en el mismo.

(f) Si durante la vigencia del documento suscrito se viola cualquiera de las condiciones del mismo, la medida en suspenso se hará efectiva, en cuyo caso no se podrá apelar o presentar una queja en contra de la medida tomada.

ARTÍCULO 9
PROCEDIMIENTOS DE TRAMITACIÓN DE CASOS DE QUEJAS Y DE ARBITRAJE

PARTE A – PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN DE CASOS DE QUEJAS

SECCIÓN 9.01. PROPÓSITO. El propósito de este artículo, con la excepción de las situaciones especificadas en el Artículo 105 de la Ley Orgánica y en el Artículo 79 del Reglamento de Relaciones Laborales, así como en el Artículo 169 del Reglamento de Administración de Personal, es establecer, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 104 de dicha Ley, el procedimiento exclusivo para resolver los casos de quejas de los miembros de la unidad negociadora cubiertos por esta Convención Colectiva.

SECCIÓN 9.02. DEFINICIÓN. De conformidad con lo establecido en el Artículo 2 de la Ley Orgánica, queja es cualquier reclamo por parte de un miembro de una unidad negociadora, o de un representante exclusivo sobre asuntos relativos al empleo de aquel; o el que formula el miembro, el representante exclusivo o la Autoridad, por presunta violación, mala interpretación o aplicación de la Ley Orgánica o de cualquier norma, práctica, reglamento o convención colectiva, que afecte las condiciones de empleo.

SECCIÓN 9.03. INTENCIÓN Y ENTENDIMIENTO DE LAS PARTES.

(a) La ACP y el RE reconocen y respaldan la importancia de resolver las quejas con prontitud, de manera informal y justa, al nivel de supervisión más bajo posible y, por lo tanto, acuerdan ejercer todo esfuerzo razonable para lograrlo. Por esta razón, el RE conviene en alentar activamente a los miembros a buscar soluciones informales a todas las quejas, al nivel más bajo posible, y a cooperar activamente en convencer a los miembros a no presentar quejas que se consideren sin mérito.

(b) Las partes acuerdan cooperar plenamente en tramitar las quejas y hacer todo esfuerzo razonable para determinar, documentar y presentar los hechos pertinentes relativos a cualquier asunto tramitado bajo este procedimiento, para facilitar una solución o medida apropiada y oportunamente.

(c) Conforme a la Sección 12.07 (d) del Artículo 12, las partes se suscriben al principio de "cumpla con la asignación de trabajo ahora y quéjese después" (*Obey now, grieve later*). Este principio exige que los miembros cumplan las asignaciones de trabajo, siempre que estas asignaciones no sean ilegales, pongan en peligro la seguridad de las personas o bienes de la ACP, promuevan una conducta ilícita, o sean contrarias a lo establecido en los reglamentos o esta Convención.

(d) Tanto el RE como la ACP harán todo esfuerzo razonable para asegurarse de que sus respectivos representantes y miembros de la unidad cumplan con las disposiciones de esta Convención.

(e) Cuando el que interpuso la queja acepta una decisión en cualquier etapa, esta se considerará resuelta en su totalidad y ni el que interpuso la queja ni el RE podrán continuar con los trámites

de la queja o de la apelación. El RE podrá; sin embargo, referir oportunamente a arbitraje una queja de naturaleza no disciplinaria, aunque el RE no fuese el representante designado del miembro, cuando la interpretación o la aplicación de esta Convención o los derechos legales del sindicato, formen parte integral de la queja.

SECCIÓN 9.04. ACCESO A LA INFORMACIÓN.

(a) Las partes respetarán y protegerán la integridad de toda información confidencial o no divulgable que pueda revelarse en cualquier etapa de este procedimiento.

(b) Una vez solicitado por escrito y conforme a la Ley Orgánica y Reglamentos que rigen el suministro de información, la ACP le proporcionará información al RE. Cuando dicha solicitud de información se hace en una manera oportuna, el RE solicitará por escrito una prórroga de tiempo y proporcionará una copia de la solicitud a los empleados correspondientes de la administración conforme al procedimiento de casos de quejas. Cualquier prórroga de tiempo que se conceda será por igual tiempo al que le tome al Empleador tramitar la solicitud.

SECCIÓN 9.05. EXCEPCIONES. Los asuntos excluidos de este procedimiento de tramitación de agravios (quejas) son los relativos a:

(a) Aquellos asuntos mencionados en el Artículo 105 de la Ley Orgánica;
(b) La destitución de un miembro a prueba o temporal;
(c) Las apelaciones de medidas de reducción de personal;
(d) El no ser seleccionado para un ascenso de entre un grupo de candidatos correctamente clasificados como los mejores calificados. No obstante, los empleados podrán presentar una queja solo bajo la premisa de que se ha incumplido el procedimiento para la selección;
(e) El no haber sido seleccionado para un ascenso no sujeto a concurso;
(f) La medida de personal que termina un ascenso temporal y regresa al empleado al puesto del cual fue ascendido;
(g) Los alegatos con respecto a condiciones de trabajo inseguras o insalubres y alegatos de represalias por llenar informes sobre condiciones de trabajo inseguras o insalubres, o por participar en actividades en pro de la seguridad y la salud (Véase el Artículo 12);
(h) Las cartas de medidas disciplinarias y de medidas adversas que han sido propuestas (las decisiones sobre ellas son causa de agravio (queja);
(i) Las evaluaciones de desempeño;
(j) La desaprobación de un premio de incentivo o la cantidad de los mismos;
(k) El contenido de los reglamentos, normas y políticas de la Autoridad. Sin embargo, la aplicación del reglamento o la política a un individuo puede ser objeto de una queja;
(l) La no adopción de una sugerencia;
(m) Amonestaciones orales y cartas de instrucción.

SECCIÓN 9.06. REQUISITOS PARA LA TRAMITACIÓN DE CASOS FORMALES DE QUEJAS.

(a) Un caso formal de queja deberá presentarse, por escrito, con suficientes detalles como para identificar claramente al

agraviado, el asunto de la queja, el hecho de que el mismo asunto que es la razón de la queja no ha sido formalmente presentado bajo otro procedimiento de apelación pertinente (por ejemplo, a la Junta de Relaciones Laborales (JRL); el estatuto, la reglamentación y las disposiciones de esta Convención o alguna práctica pasada que ha sido violada; la compensación solicitada, inclusive de cualquier reclamo retroactivo y el nombre del representante del agraviado, o una certificación de auto representación. Un caso por queja que no contenga esta información, o que no tenga la claridad requerida, se devolverá al agraviado explicándole la razón o las razones de su devolución. Si tal caso de queja se vuelve a presentar, para que sea oportuno, debe ser recibido por el empleado correspondiente de la administración dentro de un período de siete (7) días calendario después de que el agraviado haya recibido de vuelta el caso de queja.

(b) El miembro que presente un caso de queja podrá solicitar únicamente una compensación personal. Compensación personal significa una reparación específica que beneficie directamente al agraviado. Un caso de queja no puede incluir una solicitud de acción disciplinaria u otra medida que afecte a ninguna otra persona empleada por la ACP.

(c) Los asuntos que no han sido específicamente presentados por el agraviado al nivel formal de queja, no podrán ser presentados en arbitraje y los árbitros no tendrán autoridad para considerar problemas que no han sido presentados anteriormente. Esto no incluye pruebas nuevas pertinentes al asunto.

SECCIÓN 9.07. <u>PREGUNTAS SOBRE CASOS DE QUEJAS Y/O ARBITRAJE</u>. La ACP y el RE se reservan el derecho de plantear el problema de decidir el inicio de los casos de queja y el de los de arbitraje, respecto tanto a asuntos de procedimiento como de importancia, en cualquier etapa de la tramitación de dicho caso hasta, e incluso, la etapa de arbitraje. Si una de las partes plantea el problema antes de la fecha de la audiencia, las partes establecerán, junto con el árbitro, una fecha para presentar por escrito los alegatos relacionados al problema del inicio de los casos. El árbitro, por su parte, establecerá una fecha anticipada para la audiencia en donde se tomará una decisión. Dependiendo de la decisión del árbitro, el caso de queja se considerará terminado o se procederá a la audiencia basado en los méritos de la queja. Sin embargo, si una de las partes plantea el problema de la tramitación de casos de queja y/o casos de arbitraje por primera vez durante la audiencia de arbitraje, el árbitro deberá decidir el problema del inicio con respecto a los casos antes de escuchar los alegatos o pruebas sobre los méritos del caso. Es la intención de las partes que el árbitro esté disponible para decidir la cuestión del inicio de los casos para entonces realizar cualquier audiencia basado en los méritos que se requieran más tarde.

SECCIÓN 9.08. <u>CANCELACIÓN DEL CASO DE QUEJA</u>. La parte agraviada podrá cancelar la tramitación del caso de queja en cualquier momento. Una vez terminado, el mismo caso de queja no podrá ser presentado otra vez por el mismo miembro o por la misma parte.

SECCIÓN 9.09. SEPARACIÓN DE UN AGRAVIADO DE SU PUESTO. Si a un agraviado se le separa de su puesto con la ACP por cualquier medida antes de llegarse a una decisión sobre el caso de queja que se tramita y el mismo no incluye el tema de una posible compensación, el caso de queja quedará anulado. Una copia de la decisión por medio de la cual se anuló el caso de queja se incluirá en el expediente del caso. Sin embargo, si el caso de queja incluye una posible compensación, el mismo no tiene que anularse.

SECCIÓN 9.10. CONSOLIDACIÓN DE QUEJAS.

(a) Cuando el RE y la ACP acuerden que dos (2) o más miembros tienen casos de quejas idénticos o sustancialmente parecidos y cuando el RE haya sido designado para representar a los agraviados, tales casos de quejas se consolidarán en uno solo o, como representante del grupo, el RE seleccionará uno de los casos de queja para tramitarlo según este procedimiento. La ACP le notificará a los agraviados que al tramitar un caso de queja consolidado o representativo, el cumplimiento de la decisión resultante será obligatorio para todos los demás casos de queja en disputa. Los nombres de todos los agraviados formarán parte del expediente y cada uno recibirá una notificación individual de la decisión.

(b) Cuando dos (2) o más casos de quejas surjan del mismo incidente y se haya designado al RE para representar a los agraviados, los casos de quejas se consolidarán para su tramitación, cuando esto sea posible.

SECCIÓN 9.11. LÍMITES DE TIEMPO DE LAS QUEJAS.

(a) Una queja relacionada con una medida o suceso en particular, aparte de una acción disciplinaria o una medida adversa, deberá iniciarse dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la fecha en que ocurrió la medida o el suceso, o a partir de la fecha en que el miembro se dio cuenta, o razonablemente debió haberse dado cuenta, de que ocurrió la medida o el suceso. Un caso de queja amparado por este procedimiento que tenga que ver con una práctica o condición de duración continua podrá presentarse en cualquier momento.

(b) Si la parte en contra de la cual se presenta un caso de queja no cumple con los límites de tiempo especificados en este procedimiento, el agraviado podrá seguir el caso en la siguiente etapa y un plazo de diez (10) días calendario será adicionado al plazo límite para referir el caso de queja a la siguiente etapa.

(c) Si un agraviado o su representante no cumplen con los límites de tiempo especificados en este procedimiento, será causa suficiente para dar por terminado el caso de queja. Esto no excluye el presentar oportunamente otro caso de queja que involucre un incidente separado.

(d) Cualquier petición de prórroga a los límites de tiempo en cualquier etapa antes de que se haya emitido una decisión final por parte de la ACP debe ser presentada al vicepresidente del departamento o funcionario similar de la respectiva organización. Cualquier solicitud de prórroga al límite de tiempo después de emitida la decisión final de la ACP debe ser presentada a la Oficina del Asesor Jurídico.

(e) Véase la Sección 23.07 del Artículo 23 para efectos y cálculos de los límites de tiempo.

SECCIÓN 9.12. ETAPAS DE LA TRAMITACIÓN DE CASOS DE QUEJAS.

(a) Casos de quejas por Acciones Disciplinarias.

(1) Un miembro, o su representante del RE debidamente designado, podrán presentar por escrito al Vicepresidente del departamento o de oficina principal, un caso de queja por una acción disciplinaria formal, dentro de un período de veinte (20) días calendario después del recibo de una reprimenda o después del primer día de una suspensión. Los casos de quejas por acciones disciplinarias tomadas por mala conducta fuera del trabajo podrán presentarse al Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos por intermedio del Vicepresidente del departamento del miembro, haciendo uso de estos límites de tiempo.

(2) Los Vicepresidentes de departamento o de oficina principal, expedirán una decisión por escrito en un plazo de treinta (30) días calendario a partir del recibo de dicho caso de queja.

(3) El RE podrá referir el asunto a arbitraje en un plazo de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de la decisión, conforme a la Parte B de este Artículo.

(b) Casos de quejas por Medidas Adversas.

(1) Un miembro, o su representante del RE debidamente designado, podrán presentar sus casos de quejas por medidas adversas al Subadministrador en un plazo de veinte (20) días calendario a partir de la fecha en que se hizo efectiva la medida adversa.

(2) El agraviado deberá recibir una respuesta por escrito dentro de un período de treinta (30) días calendario después de la fecha en que se recibió la queja.

(3) El RE podrá referir el asunto a arbitraje en un plazo de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de la decisión, conforme a la Parte B de este Artículo.

(c) Otros casos de quejas de los Miembros.

(1) Una queja que no se resuelva después de haberse intentado una resolución informal al nivel de supervisión más bajo posible, se presentará por escrito, por intermedio del Gerente Ejecutivo de la división del agraviado, al Vicepresidente Ejecutivo de su departamento o funcionario comparable:

i. En un plazo de siete (7) días calendario después de la decisión del supervisor; o

ii. En cualquier momento entre el decimocuarto (14°) y el vigésimo cuarto (24°) día calendario después de la fecha en que la queja fue presentada al supervisor. (La intención de esta disposición es proporcionarle a un supervisor el tiempo suficiente para emitir una opinión sobre el asunto y al mismo tiempo permitirle al miembro que eleve el caso de queja a la etapa formal,

si el supervisor no responde dentro de un período de catorce (14) días calendario.

(2) Cuando una queja involucra un asunto que está fuera de la esfera de competencia del departamento en donde labora el agraviado, el caso se puede presentar por escrito directamente al Vicepresidente Ejecutivo del departamento correspondiente o al jefe de la unidad independiente responsable por el programa que comprende el asunto, de acuerdo con los límites de tiempo especificados en la Sección 9.11.

(3) Una decisión por escrito será proporcionada al agraviado dentro de un período de treinta (30) días calendario después del recibo de la queja por parte del funcionario de la ACP correspondiente. Sin embargo, cuando se alega discriminación basada en raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, discapacidad física o mental, o ciudadanía, se agregarán treinta (30) días calendario para responder, a modo de permitirle suficiente tiempo a la administración para que lleve a cabo una investigación sobre el supuesto caso de discriminación. Treinta (30) días calendario también se agregarán al período para responder cuando el caso de queja alega que se ha tomado represalia en contra del miembro por haber presentado con anterioridad una queja por discriminación por cualquiera de las causas arriba mencionadas.

(4) Los casos de quejas formales no resueltos a satisfacción del agraviado en esta etapa podrán ser referidos por el RE a arbitraje obligatorio, en un plazo de treinta (30) días calendario después de ser emitida la decisión por escrito por parte del funcionario correspondiente de la ACP, conforme la Parte B de este Artículo.

PARTE B – ARBITRAJE

SECCIÓN 9.13. <u>INVOCACIÓN DEL ARBITRAJE</u>.

(a) La Junta de Relaciones Laborales, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 117 de la Ley orgánica, mantendrá una lista de árbitros idóneos, a fin de suministrarla a las partes cuando cualquier de ellas invoque el arbitraje. La lista de árbitros que mantiene la JRL deberá estar conformada por personas calificadas por su experiencia, antecedentes, capacitación y conocimiento de la Constitución Política de la República de Panamá, de la Ley Orgánica de la ACP, los reglamentos de la ACP, los Reglamentos pertinentes de la JRL, de esta Convención Colectiva, y del régimen laboral especial aplicable a la Autoridad, en base a experiencia o por adiestramiento recibido a tal efecto, y estarán sometidos a un sistema de rotación.

(b) El arbitraje podrá ser invocado por el RE o la ACP presentando una petición por escrito a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) solicitando una lista de siete (7) árbitros imparciales idóneos, con experiencia, antecedentes o adiestramiento para arbitrar las quejas en la ACP. Se incluirá una declaración solicitando que se envíe una copia de la lista a cada parte. Una copia de la solicitud, junto con una copia de la decisión que genera la queja se le entregará a la otra parte el día en que se presenta la petición. A menos que se establezca lo

contrario, la Oficina del Asesor Jurídico es el representante de la ACP para los propósitos de la Parte B.

(c) En caso de no invocarse el arbitraje dentro de los límites de tiempo establecidos en la Sección 9.11, se dará por terminado el caso de queja. También, excepto por arbitraje invocado conforme a la Secciones 9.14 (d), (e) a continuación, el no notificar oportunamente a la JRL, tal como se describe en el párrafo (a) de esta Sección, resultará en la terminación del caso de queja.

SECCIÓN 9.14. PREPARACIÓN PARA EL ARBITRAJE.

(a) Tan pronto como sea práctico después de recibir la solicitud, la Oficina del Asesor Jurídico abrirá un expediente del caso de queja. Usualmente se le proporcionará una copia del expediente a las partes en un plazo de treinta (30) días calendario después de recibir la solicitud y se enviará el expediente al árbitro, quien acusará recibo, una vez que éste haya aceptado el caso. El expediente contendrá el caso de queja o la apelación y cualquier respuesta; los artículos pertinentes de esta Convención y, donde aplique, cualquier reglamento y/o estatuto que se alega ha sido violado o que se alega es el que rige. Las partes podrán acordar mutuamente incluir otros documentos.

(b) Las partes se reunirán en un plazo de treinta (30) días calendario después del recibo de la solicitud para tratar de formular las cuestiones en disputa y determinar qué hechos no están en disputa. Solamente los asuntos específicos mencionados en la etapa de queja formal serán considerados en esta reunión de pre-arbitraje. Las partes prepararán y firmarán, si es posible, una presentación conjunta que contenga la declaración de las disputas y una estipulación de los hechos incontestables. La presentación conjunta será enviada al árbitro. Si las partes no pueden llegar a un acuerdo sobre una presentación conjunta, cada parte entregará, por separado, una declaración escrita sobre las cuestiones y hechos en disputa, al árbitro y a la otra parte. La declaración del RE se entregará a la Oficina del Asesor Jurídico de la ACP. La declaración de la ACP se entregará al sindicato correspondiente.

(c) Cuando, como resultado de la reunión de pre-arbitraje, las partes acuerdan que una audiencia no servirá ningún propósito, podrán presentar la documentación del caso de queja al árbitro para someterse a su decisión. Tal documentación incluirá el expediente del caso de queja, una estipulación de los hechos, una declaración conjunta de los asuntos y una copia de esta Convención. Esta documentación le será presentada al Asesor Jurídico para ser enviada al árbitro.

SECCIÓN 9.15. SELECCIÓN DEL ÁRBITRO.

(a) Luego de recibir la lista de árbitros proporcionada por la JRL, las partes se reunirán en un plazo de siete (7) días calendario. Si las partes no se ponen de acuerdo para escoger un solo nombre de la lista, se lanzará una moneda al aire. El ganador eliminará un nombre de la lista, seguido de la eliminación de un nombre por la contraparte. Este proceso continuará hasta

que quede un solo nombre, el cual será el del árbitro escogido. Si el árbitro escogido no se encuentra disponible dentro del plazo estipulado en el párrafo (b) de esta sección, las partes podrán acordar mutuamente escoger al árbitro en el orden inverso de eliminación. De no llegar a este acuerdo, la parte agraviada podrá solicitarle a la JRL una lista nueva y los procedimientos descritos en este párrafo serán reiniciados.

(b) El árbitro seleccionado deberá encontrarse disponible dentro de un plazo de cuarenta y cinco (45) días calendario a partir de la fecha de la notificación de la selección. A esto se puede renunciar por consentimiento mutuo de las partes.

(c) En caso de que una de las partes rehúse participar en la selección del árbitro, la contraparte podrá hacer la selección.

(d) Las partes podrán acordar la selección de un árbitro que no sea de la lista que mantiene la JRL. Cualquier árbitro seleccionado deberá ser idóneo con experiencia, antecedentes y adiestramiento para arbitrar los casos de queja en la ACP.

(e) No obstante, las disposiciones de esta sección, las partes podrán acordar el establecimiento de un panel permanente de árbitros para que resuelvan los casos de queja según esta Convención. En cuyo caso, la fuente y calificaciones de los árbitros, los procedimientos de selección y todos los otros detalles estarán sujetos al acuerdo de las partes.

SECCIÓN 9.16. AUDIENCIA DE ARBITRAJE.

(a) A menos que las partes acuerden que el asunto puede resolverse únicamente fundamentándose en la documentación escrita, el árbitro llevará a cabo una audiencia y las partes podrán llamar testigos y presentar pruebas y alegatos orales o por escrito.

(b) Ambas partes acuerdan llamar solo la cantidad mínima de testigos que tengan conocimiento directo de las circunstancias y factores sobre el caso. Las partes intercambiarán las listas de testigos que han de llamar, por intermedio de la Oficina del Asesor Jurídico, lo más pronto posible y a más tardar el lunes dos (2) semanas antes de la fecha de la audiencia. Las listas incluirán un breve enunciado detallando el tema sobre el cual declarará cada testigo. Cada parte se comunicará con sus testigos y tratará de concretar su presencia en la audiencia. En el caso de un miembro que ha sido identificado como testigo por el sindicato, la ACP le notificará a su supervisor quien, de conformidad con las necesidades operacionales más urgentes, hará los arreglos pertinentes para que dicho miembro pueda ser relevado de sus deberes con permiso remunerado, en caso de que estuviere en tiempo laborable. En los casos en que un testigo escogido por el sindicato rehúse presentarse a la audiencia, o si la administración rehúsa permitirle a un miembro presentarse como testigo, el asunto podrá ser referido al árbitro para su determinación. Si, a juicio del árbitro el testimonio del miembros es esencial para una audiencia cabal y justa, podrá posponer la audiencia hasta tanto el miembro esté disponible. El no presentar la lista de testigos a tiempo pudiera dar como resultado que los testigos no estuviesen disponibles.

(c) Excepto cuando las partes acuerden algo distinto, todas las audiencias comenzarán, a las 0900 horas en las instalaciones de la ACP, de lunes a viernes, excluyendo los días de fiesta y

duelo nacional. Cuando las circunstancias lo permitan, la JRL podrá proveer sus instalaciones para la realización de las audiencias, siempre y cuando cuente con el espacio, disponibilidad e infraestructura para que las mismas se lleven a cabo.

(d) El árbitro podrá concertar una reunión para intentar formular o reducir las cuestiones en disputa y para intentar absolver las preguntas pendientes relativas a los procedimientos de arbitraje.

(e) Nada prohibirá a las partes el llegar a un acuerdo en un caso de queja en cualquiera de las etapas del proceso de queja y/o de arbitraje. Sin embargo, en caso de no haber un consentimiento expreso de las partes de esta Convención, los árbitros no están autorizados para participar en una mediación de disputas.

(f) No podrá hacerse referencia alguna, en ninguna audiencia de arbitraje, a ofrecimientos de arreglo, que se hubiesen presentado en cualquier etapa del procedimiento de tramitación de los casos de quejas.

(g) El árbitro basará su decisión en el lenguaje sencillo de esta Convención y en la Ley Orgánica y los reglamentos de la ACP pertinentes (incluso en las decisiones pertinentes de las autoridades correspondientes) y no tendrá autoridad para añadir, sustraer, o modificar esta Convención.

(h) Si la ACP violase los procedimientos estipulados en esta Convención, esto podrá ser fundamento para anular una medida tomada por la misma, cuando pueda establecerse que, de no haber sido por la violación, lo más probable es que se hubiese llegado a una conclusión diferente.

(i) El árbitro considerará y tomará una decisión fundamentándose solamente en los asuntos en disputa que fueron planteados en la declaración conjunta de los mismos. Si, por el contrario, las partes presentan declaraciones separadas sobre los asuntos en disputa, el árbitro establecerá los asuntos sobre los cuales ha de tomar una decisión antes de la audiencia; sin embargo, el árbitro no está autorizado para establecer o considerar un asunto en disputa que no haya sido explícitamente planeado durante la etapa formal de quejas y, por consiguiente, no haya sido mencionado por la parte demandada.

SECCIÓN 9.17. <u>NORMAS DE REVISIÓN EN EL ARBITRAJE</u>. El árbitro no tendrá la autoridad para revertir, modificar, o de otra forma, mitigar la decisión de la ACP en cualquier acción disciplinaria o medida adversa tomada conforme a esta Convención a menos que:

(a) Se haya cometido un error pernicioso en la aplicación de los procedimientos para llegar a la decisión;

(b) La decisión se fundamentó en una práctica de personal prohibida, tal y como se define en el artículo 82 de la Ley Orgánica de la ACP;

(c) La decisión fuese arbitraria, caprichosa, un abuso de discreción, o de otra forma, contraria a la Ley o excepto cuando se disponga lo contrario en esta sección, viole un artículo de esta Convención;

(d) En el caso de una medida adversa, cuando la decisión no esté apoyada por la preponderancia de la prueba;

(e) En el caso de una medida adversa, no se aplicaron los factores señalados en el artículo 160 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP, donde fuese apropiado; o
(f) En el caso de una acción disciplinaria, la decisión no está apoyada por la causa justificada.

SECCIÓN 9.18. IMPEDIMENTO DE DIVULGACIÓN PÚBLICA. Ningún aspecto de los trámites del arbitraje se divulgará públicamente más que a la ACP o a los representantes del RE, antes del laudo arbitral, excepto por mutuo consentimiento por escrito de la ACP y del RE.

SECCIÓN 9.19. REGISTRO Y COSTOS DE LA AUDIENCIA.
(a) Cualquiera de las partes podrá grabar las sesiones de arbitraje. Se le proporcionará a la contraparte, copias de dichas grabaciones, al costo, si las solicitase.
(b) Los honorarios del árbitro serán sufragados por partes iguales, entre la ACP y el RE, a excepción de lo que se establece en el inciso (c) de esta sección. Ambas partes pagarán los honorarios directamente al árbitro.
(c) (1) Cualquier parte que posponga, cancele, o de otra forma se retire del arbitraje después que el árbitro haya sido notificado de su selección, notificará rápidamente al árbitro de su retiro y pagará el costo total de cualquier cargo por parte del árbitro. Sin embargo, si la posposición, cancelación o retiro es el resultado de un acuerdo mutuo, los honorarios serán compartidos a partes iguales por las partes. La aquiescencia de una de las partes sobre la petición de la otra para posponer, cancelar o retirarse de la audiencia; sin embargo, no satisface el requisito de acuerdo mutuo.

(2) Los honorarios del árbitro valuados de conformidad a una petición conjunta para aclarar un laudo arbitral deberán ser compartidos por las partes.

SECCIÓN 9.20. LAUDOS ARBITRALES. Los árbitros tomarán su decisión en un máximo de treinta (30) días calendario, que serán prorrogables por mutuo acuerdo de las partes. Los árbitros entregarán personalmente, en una reunión, sus decisiones por escrito a los representantes designados de las partes y la Junta de Relaciones Laborales (JRL) para su debida custodia.

SECCIÓN 9.21. RECURSOS CONTRA LOS LAUDOS ARBITRALES. Cualquiera de las partes podrá presentar recursos de apelación a las decisiones del árbitro, de conformidad con el Artículo 107 de la Ley Orgánica.

SECCIÓN 9.22. CUSTODIA DEL EXPEDIENTE DE ARBITRAJE. El árbitro se compromete a mantener custodia del expediente de arbitraje, en el evento de que su decisión sea recurrida ante la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia. Igualmente, con el propósito de garantizar esta etapa del proceso, el árbitro tiene la obligación de mantener actualizada su información de contacto ante la Junta de Relaciones Laborales.

PARTE C - MÉTODO ALTERNATIVO PARA LA RESOLUCIÓN DE QUEJAS POR ASUNTOS QUE AFECTEN LAS CONDICIONES DE EMPLEO

SECCIÓN 9.23. PROPÓSITO. Se establece el procedimiento siguiente para la tramitación de quejas, como mecanismo exclusivo para su solución, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 104 de la Ley Orgánica. Este procedimiento abarca la facultad de invocar arbitraje y los métodos alternativos para solucionar las quejas a nivel de supervisión inmediata. El mismo se adaptará a la Ley y los reglamentos.

SECCIÓN 9.24. PRINCIPIOS BÁSICOS – PROCESO DE MEDIACIÓN.

(a) Todo lo pertinente a este proceso es de carácter confidencial y; por consiguiente, no debe ser divulgado a personas ajenas al procedimiento por los participantes.
(b) Las partes podrán elegir entre los mediadores que proporciona la Junta de Relaciones Laborales (JRL) y aquellos que ofrezcan otras entidades reconocidas para prestar tales servicios y con conocimiento del régimen laboral de la ACP.
(c) Los mediadores serán imparciales y evitarán toda situación que pudiera percibirse como o dar la impresión de la existencia de un conflicto de intereses.
(d) Si las partes no se avienen en el desarrollo del método alternativo, tienen derecho a proceder conforme al procedimiento de tramitación formal de quejas estipulado en la Parte A- Sección 9.11 anterior.
(e) La participación tanto del miembro como de la Administración en el proceso de mediación será voluntaria.
(f) Tanto las partes como el mediador tendrán acceso a la información pertinente al caso, de modo que puedan ilustrarse correctamente y tener una participación efectiva en el proceso.
(g) Se ofrecerá a miembros y supervisores la capacitación que les permita adquirir un buen entendimiento de los objetivos y el procedimiento de los métodos alternativos para la resolución de quejas.
(h) El miembro tendrá derecho a ser representado y asistido por el "RE" durante todo el proceso de mediación.
(i) El proceso de mediación debe ser expedito y utilizarse al nivel más bajo de supervisión.
(j) En la medida de lo posible, se procurará la participación del mediador en programas de capacitación con el propósito de mantener su calidad profesional. Además, se desarrollará un sistema que permita la evaluación periódica de la eficiencia y eficacia de tales programas. El mediador cumplirá fielmente con los principios básicos de dichos programas.
(k) Para el trámite expedito de las quejas a nivel de mediación, existirá una estrecha coordinación entre las oficinas de la "ACP" responsables de velar por el uso eficaz de este procedimiento.

SECCIÓN 9.25. PROCEDIMIENTO.

(a) El miembro que considere que su supervisor inmediato no ha resuelto su queja satisfactoriamente, podrá:
(1) Presentar una queja formal conforme a la Parte A – Sección 9.12 (c) del presente artículo; o
(2) Solicitar por escrito al gerente ejecutivo de la división una mediación dentro de un plazo no mayor de siete (7) días calendario después de recibir una respuesta en la etapa informal.
(3) Si el gerente ejecutivo acepta la mediación, se solicitará a la JRL la intervención de un mediador. Se solicitará a la JRL que, en la medida de lo posible, designe al mediador dentro de los tres (3) días calendario siguiente a la fecha de la solicitud hecha por la División.
(4) Como resultado de la mediación, las partes podrán llegar a algún acuerdo. Dicho acuerdo deberá constar por escrito y establecer con especificidad la solución que las partes adoptarán para resolver el asunto y demás pormenores relativos al mismo. Una vez aceptada la solución y suscrito el acuerdo, se entiende resuelta la queja y el miembro no podrá seguir con el trámite de la queja ni instaurar otra queja por este mismo asunto.
(5) En caso de que el miembro y el gerente no lleguen a un acuerdo, durante el proceso de mediación se entenderá agotada la etapa informal para la solucionar una queja, y el miembro podrá presentar una queja formal dentro de un plazo de siete (7) días calendario después de la fecha en que concluyó la mediación.

PARTE D - COMITÉ EVALUADOR DE ÁRBITROS

SECCIÓN 9.26. PROPÓSITO. Se crea el comité evaluador de árbitros.
(a) El propósito de este Comité es establecer los parámetros generales que deben cumplir los árbitros que se seleccionen para formar parte de la lista de árbitros que debe mantener la Junta de Relaciones Laborales de acuerdo con el Artículo 117 de la Ley Orgánica. No obstante, la administración y el RE de la Unidad Negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta podrán determinar parámetros específicos de acuerdo con la respectiva colección colectiva.
(b) Dicho Comité estará compuesto por un representante del RE, un representante de la administración y un representante de la JRL.
(c) Cualquiera de los Miembros podrá invitar observadores a las reuniones del Comité.
(d) El Comité Evaluador tendrá las siguientes funciones:
a. Establecer los criterios que se aplicarán a las personas que aspiren a recibir capacitación para convertirse en árbitros idóneos, así como seleccionar a los aspirantes que recibirán capacitación.
b. Establecer los criterios que se utilizarán para seleccionar a los árbitros que formarán parte de la lista que mantendrá la Junta de Relaciones Laborales.

c. Seleccionar a los árbitros que formarán parte de la lista de árbitros idóneos que mantendrá la Junta de Relaciones Laborales en base a los criterios previamente establecidos.
d. Establecer programas de capacitación de árbitros.
e. Establecer el Código de Conducta para árbitros, el cual incluirá los criterios que se aplicarán para la permanencia, suspensión, remoción o reintegro de los árbitros que formen parte de la lista.
f. Cualquier otra función que determine el Comité de acuerdo con la Ley Orgánica, los reglamentos y esta Convención Colectiva.

(e) Todas las decisiones del Comité se deberán tomar por consenso de todos sus miembros.

PARTE E – LA AUDIENCIA DE ARBITRAJE

SECCIÓN 9.27. FECHA DE AUDIENCIA. La audiencia se realizará el día establecido según el acuerdo entre las partes y el árbitro. De no poder concluir en ese día continuará al día siguiente y así sucesivamente hasta su clausura.

SECCIÓN 9.28. DERECHO DE ASISTIR A LA AUDIENCIA.
(a) Tienen derecho a asistir a las audiencias en los casos de arbitraje:

a. El árbitro.
b. Las partes, sus representantes y los asistentes de los representantes.
c. Los peritos de las partes.
d. Los testigos de las partes según lo establecido en la convención colectiva.
e. Las personas que a solicitud de una de las partes y que según criterio del árbitro tengan relación directa con el caso de arbitraje.
f. Cualquier otra persona acordada por las partes.

(b) El árbitro podrá, a petición de alguna de las partes o a su discreción, mantener fuera de la sala de audiencia a los testigos que no estén rindiendo testimonio.

SECCIÓN 9.29. EL ÁRBITRO.
(a) Los árbitros una vez seleccionados, deberán comunicar su aceptación a la Junta de Relaciones Laborales con copia a las partes en un plazo no mayor de cinco (5) días a partir de su notificación. De no aceptar en el plazo antes mencionado se procederá a la designación de otro árbitro. No obstante, las partes por mutuo acuerdo podrán extender el plazo anterior.
(b) Le corresponderá al árbitro presidir la audiencia y asegurar el correcto desarrollo de la misma. Asimismo, juramentará a los testigos o peritos y les advertirá de las consecuencias legales de su testimonio o dictamen. Determinará, asimismo, a solicitud de una de las partes, los recesos que considere necesarios y que no dilaten la audiencia.
(c) El árbitro, durante la audiencia, podrá hacer preguntas y solicitar la información que considere necesaria.
(d) Los árbitros no están autorizados para conducir antes o durante la audiencia ningún tipo de investigación independiente relativa al asunto del arbitraje, salvo que las partes acuerden lo contrario.

(e) Cualquier comunicación o correspondencia entre el árbitro y una de las partes debe ser comunicada a la otra parte.

SECCIÓN 9.30. CARGA DE LA PRUEBA.

(a) La carga de la prueba le corresponderá:
   a. Para los casos de disciplina y medidas adversas la carga de la prueba recae sobre la ACP.
   b. Para cualquier otro tipo de queja cubierta por el procedimiento negociado de tramitación de quejas de la convención colectiva, la parte que presentó la queja tiene la carga de la prueba.
   c. No obstante, para los asuntos excluidos del procedimiento negociado de tramitación de quejas para los cuales se elabore otro procedimiento, la carga de la prueba se sujetará a las reglas establecidas en dicho procedimiento.

(b) Incumbe a las partes probar los hechos o datos que constituyen el supuesto de hecho de las normas que les son favorables.

SECCIÓN 9.31. PRESENTACIÓN DEL CASO.

(a) La audiencia de arbitraje se desarrollará en el orden siguiente, sin perjuicio de que las partes puedan acordar un orden distinto:
   (1) El árbitro declarará abierta la audiencia y explicará a las partes el procedimiento a seguir según lo establecido en la Ley Orgánica, los reglamentos y esta convención colectiva.
   (2) El árbitro solicitará a las partes que en caso de tener pruebas conjuntas que deseen introducir a la audiencia procedan a presentarlas. El árbitro enumerará las pruebas conjuntas de la siguiente manera: Prueba en conjunto #1, Prueba en conjunto #2, etc.
   (3) La parte a la cual le corresponde la carga de la prueba procederá con la presentación de su caso en primer término. Luego de ello, la otra parte procederá a presentar su caso. No obstante, las partes podrán preguntar y repreguntar al testigo sucesivamente.

(b) En la presentación de sus respectivos casos durante la audiencia de arbitraje, las partes y sus representantes tendrán derecho de hacer sus alegatos de apertura, preguntar y repreguntar a los testigos, introducir elementos de pruebas documentales y testimoniales y presentar un alegato de conclusión.

(c) Durante la audiencia, ambas partes podrán acordar con el árbitro asuntos relativos a la ubicación y orden de los testigos, y cualquier otra cosa relativa al caso de arbitraje.

(d) Las partes podrán a su discreción prescindir de la presentación parcial o total de su caso, si consideran que lo actuado en la audiencia es suficiente para que el árbitro dicte su laudo arbitral.

(e) El árbitro determinará, a su discreción o a solicitud de una de las partes, los recesos necesarios que no dilaten la audiencia.

SECCIÓN 9.32. TESTIGOS Y PERITOS.

(a) Los testigos declararán libres de coacción y no podrán ser sujetos a discriminación o represalia.

(b) Las declaraciones de testigos indirectos deberán ser analizadas cuidadosamente por el árbitro, para determinar su valor probatorio.
(c) Un testigo debe narrar los hechos tal cual le constan sin hacer juicio de valoración sobre los mismos.
(d) Un perito o testigo calificado por conocimiento, habilidad, experiencia, entrenamiento o educación, puede hacer juicio de valoración y ofrecer opiniones sobre los hechos objeto de su testimonio.
(e) Los peritos podrán ser examinados y repreguntados de la misma manera que los testigos.

SECCIÓN 9.33. ELEMENTOS DE PRUEBA.

(a) Durante la audiencia, las partes podrán presentar pruebas testimoniales, materiales, y/o documentales relevantes al asunto a ventilarse en el caso de arbitraje.
(b) Las decisiones acerca de la admisibilidad de elementos de prueba serán hechas por el árbitro según las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica, los reglamentos y esta convención colectiva.
(c) El árbitro deberá determinar, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica, los reglamentos y las convenciones colectivas, la calidad y la relevancia de la prueba.
(d) Durante la audiencia, las partes podrán:
    a. Aceptar la existencia de uno o más hechos o actos, en cuyo caso los mismos se tendrán como plenamente probados en la audiencia.
    b. Acordar la autenticidad de certificaciones, pruebas testimoniales o documentales o la ocurrencia de los hechos.
(e) Toda declaración escrita de testigo o perito presentada durante la audiencia deberá ser sustentada por la persona que la firmó siempre y cuando lo solicite una de las partes.
(f) Para la presentación y admisión de prueba documental se seguirá el siguiente procedimiento:
    a. La parte que propone introducir una prueba escrita durante la audiencia deberá entregarle una copia al árbitro y a la otra parte para su evaluación y aceptación u objeción.
    b. En caso de haber objeción, el árbitro le solicitará a la parte que propone la prueba que sustente brevemente por qué la prueba es pertinente. Seguidamente, le solicitará a la parte que objetó la prueba que sustente brevemente su objeción. Posteriormente, el árbitro decidirá sobre la admisibilidad o no de la prueba propuesta.
    c. Una vez admitida la prueba propuesta, el árbitro procederá a marcar, por separado y en numeración ascendente, las pruebas presentadas por cada parte.
(g) Para la presentación y admisión de prueba material se seguirá el siguiente procedimiento:
    a. La parte que propone la prueba material se la presentará al árbitro y a la otra parte para su análisis y respectiva aceptación u objeción.
    b. En caso de haber objeción, el árbitro le solicitará a la parte que propone la prueba material que sustente brevemente por qué la prueba es

pertinente. Seguidamente, le solicitará a la parte que objetó la prueba que sustente brevemente su objeción. Posteriormente, el árbitro decidirá sobre la admisibilidad o no de la prueba propuesta.

c. Una vez admitida la prueba material propuesta, el árbitro procederá a marcar, por separado y en numeración ascendente, las pruebas presentadas por cada parte.

(h) Si durante la audiencia, una de las partes propone introducir algún elemento de prueba que la otra parte desconoce, el árbitro deberá dar a la otra parte un período razonable para examinar y decidir si objeta o no dicho elemento de prueba.

(i) Los argumentos expresados por el árbitro para sustentar su decisión de admitir o no un elemento de prueba deberán ser registrados en el acta de la audiencia.

SECCIÓN 9.34. OBJECIONES A TESTIMONIO O PERITAJE.

(a) Durante la audiencia, cada parte podrá objetar las preguntas y las declaraciones de los testigos y/o peritos. La parte que objeta deberá sustentar su objeción y la otra parte podrá refutarla. El árbitro decidirá sobre la admisibilidad o no de la misma.

(b) Entre las causas más comunes de objeción están:

a. Preguntas o respuestas repetitivas.
b. Falta de claridad de las preguntas.
c. Hostigamiento del testigo.
d. Parafrasear incorrectamente cualquier declaración.
e. Preguntas compuestas.
f. Preguntas sugerentes.
g. Testimonios basados en especulación u opinión.
h. Preguntas inconducente.
i. Preguntas capciosas.

SECCIÓN 9.35. INSPECCIÓN DE ÁREA RELACIONADA CON UN CASO.

Las partes en conjunto o individualmente podrán solicitar al árbitro que inspeccione un área relacionada con el caso. El árbitro determinará la necesidad y la factibilidad de la inspección solicitada. En caso de acceder, las partes tendrán derecho a participar en dicha inspección ocular.

SECCIÓN 9.36. FINAL DE LA AUDIENCIA.

(a) Las partes podrán acordar que se envíen escritos de conclusiones posteriores a la audiencia y se establecerá la fecha de entrega con el árbitro. En la fecha de entrega, las partes intercambiarán copia de los escritos de conclusiones y la Oficina del Asesor Jurídico se encargará de enviarle los escritos al árbitro. En los escritos de conclusiones no se pondrá introducir evidencias.

(b) El árbitro clausurará la audiencia cuando las partes hayan concluido la presentación de sus respectivos casos, o en caso de haberse acordado que se entregarán escritos de conclusiones, al recibir el árbitro los escritos. Una vez clausurada la audiencia, el árbitro no podrá considerar ni admitir nuevos elementos de prueba.

SECCIÓN 9.37. LAUDO ARBITRAL.

(a) El árbitro dictará su laudo de acuerdo a lo establecido en esta convención colectiva. El mismo contendrá un resumen de los hechos, el fundamento de su decisión y la decisión debidamente motivada.

(b) El laudo arbitral se notificará a las partes de acuerdo a lo establecido en esta convención colectiva con acuse de recibo.

PARTE F - RÉGIMEN DE HONORARIOS DE LOS ÁRBITROS

SECCIÓN 9.38. ETAPAS PROCESALES DEL ARBITRAJE. Las etapas procesales que se tomarán en consideración para establecer los honorarios para cada caso de arbitraje, y el porcentaje de los honorarios que se pagarán, serán los siguientes:

Firma del contrato arbitral	10%
Decisión de objeción (es) previa (s) a la audiencia	10%
Audiencia Arbitral	40%
Laudo arbitral o decisión sumaria, y aclaración de laudo o decisión en caso necesario	40%
Total honorarios	100%

SECCIÓN 9.39. MÁXIMO DE HONORARIOS. Los honorarios de servicios para un caso de arbitraje no excederán los B/.4,000 (cuatro mil balboas).

SECCIÓN 9.40. FIRMA DEL CONTRATO ARBITRAL. Una vez seleccionado el árbitro por las partes y este aceptar los términos de este contrato, se hace acreedor al 10% del total de los honorarios establecidos en la Sección 9.39.

SECCIÓN 9.41. DECISIÓN DE OBJECIÓN (ES) PREVIA (S) A LA AUDIENCIA. En los casos para los cuales una o ambas partes presente(n) objeción(es) antes de la audiencia arbitral, si el árbitro la(s) resuelve emitiendo un laudo arbitral será acreedor a un 10% por la firma del contrato, 10% por la decisión de la objeción(es) y 40% por el laudo arbitral emitido que da por terminado el caso, para recibir un 60% de los honorarios correspondientes. En el caso que el árbitro niegue la objeción presentada y decida seguir a la etapa de audiencia, el árbitro será acreedor hasta este momento a un 10% por la firma del contrato, 10% por la decisión de la objeción(es).

SECCIÓN 9.42. AUDIENCIA ARBITRAL. Como parte de la etapa procesal de la audiencia arbitral se incluye la preparación para la audiencia, llamada(s) telefónica(s) o reunión(es) con las partes antes de la audiencia, cualquier interacción entre el árbitro y las partes, cualquier correspondencia con las partes, al igual que la revisión por el árbitro del expediente oficial del caso u cualquier otra documentación pertinente.

SECCIÓN 9.43. POSPOSICIÓN DE LA AUDIENCIA. De común acuerdo, las partes podrán solicitar al árbitro la posposición de la audiencia, en caso de ser necesario.

SECCIÓN 9.44. CANCELACIÓN DE LA AUDIENCIA. Si se cancela la audiencia, los honorarios se calcularán basado en las etapas procesales que el árbitro haya cumplido al momento de la cancelación.

SECCIÓN 9.45. GASTOS. En el cálculo de honorarios de árbitro se encuentran incluidos todos los gastos incurridos en el suministro de los servicios de arbitraje, tales como asistencia secretarial, transporte, viáticos, materiales de oficina y otros.

SECCIÓN 9.46. MODIFICACIONES. Las partes podrán modificar el máximo de honorarios establecido en el numeral 2 de la PARTE F, así como los porcentajes para el cálculo de honorarios establecida en el numeral 1.

ARTÍCULO 10
DEDUCCIÓN VOLUNTARIA DE CUOTAS SINDICALES

SECCIÓN 10.01. GENERALIDADES.

(a) Las deducciones por descuento de planilla para el pago de cuotas regulares y periódicas al RE deberán ser hechas del salario de los miembros que soliciten dichas deducciones de las cuotas, sin representar esto un costo para el RE o para el miembro. Al ejecutar el programa de deducciones de cuotas, el Empleador y el RE se regirán por las disposiciones de este Artículo, por la Ley Orgánica y los reglamentos pertinentes y por las directrices del Empleador relacionadas con los procedimientos de descuentos por planilla.

(b) El Empleador le proporcionará al RE tres (3) copias de un listado mensual, en orden alfabético, de todos los miembros de la unidad negociadora, que incluya el código ocupacional, número de planilla y salario básico.

SECCIÓN 10.02. PROCEDIMIENTO PARA DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES.

(a) Cualquier miembro que desee que se le hagan descuentos de su sueldo para pagar cuotas sindicales, deberá llenar y firmar el Formulario 1187 (RHRL), "Solicitud de Descuentos del Sueldo para Cuotas Sindicales", o un formulario equivalente designado por el Empleador, que de aquí en adelante será referido como "solicitud para deducción de cuotas". El representante designado del RE llenará y certificará la Sección A del formulario (véase la Sección 10.10), y lo enviará a la Sección de Relaciones Labores Corporativas (RHRL) para su revisión. RHRL lo remitirá a la Sección de Planillas del Empleador, después de verificar que:

(1) El miembro esté debidamente incluido en la unidad negociadora; y que

(2) Al Empleador no le esté prohibido por la Ley Orgánica o por el Reglamento de Relaciones Laborales el cobrar las cuotas al miembro.

En caso de no cumplirse una de estas condiciones, RHRL devolverá el formulario al RE, indicando las razones para hacerlo.

(b) El formulario para la deducción de cuotas debe ser recibido por RHRL dentro de un período de doce (12) días calendario antes del primer día del período de pago en el cual se solicita el descuento inicial.

SECCIÓN 10.03. DESCUENTO POR PLANILLA. Se harán descuentos en cada período de pago del sueldo de un miembro que haya solicitado voluntariamente tal asignación para cuotas sindicales. La cantidad en dólares a ser descontada cada período de pago será la indicada en la

Sección A del formulario que cada miembro presente para descuentos de cuotas. Se entiende que el Empleador no hará ningún descuento para cuotas en cualquier período de pago en el que el ingreso neto del miembro, después de otros descuentos, sea insuficiente para cubrir la cantidad total de la asignación para cuotas. Las cantidades que sean incobrables debido a un cheque insuficiente, son una cuestión entre el RE y el miembro. Con respecto a esto, el Empleador no hará cobro de descuentos vencidos.

SECCIÓN 10.04. TRANSFERENCIA DE CUOTAS. El Empleador remitirá al representante designado del RE las cuotas retenidas en cada período de pago, dentro de un período de diez (10) días hábiles posteriores al cierre de cada período de pago. Con cada remesa, el Empleador conviene en proporcionarle al RE una lista que refleje el día en que termina cada período de pago, los nombres y los números de identificación de los miembros, las cantidades deducidas, si existieren, y la cantidad neta remitida. Salvo lo dispuesto en la Sección 10.07, las remesas serán ajustadas para corregir cualquier error de deducción por parte del Empleador en remesas previas.

SECCIÓN 10.05. REVOCACIÓN.

(a) Retención para el Pago de Cuotas por un Período de Menos de un Año. Un miembro a quien se le haya estado deduciendo el pago de las cuotas por menos de un año, podrá solicitar la revocación de tal deducción, de la forma siguiente:

(1) El miembro debe presentar a la Sección de Planillas una solicitud de revocación firmada o un Formulario 1188 (RHRL), "Cancelación de Descuentos de Planilla para Cuotas Sindicales".

(2) La Sección de Planillas deberá recibir una solicitud de revocación firmada o un Formulario 1188 (RHRL) durante el período comprendido entre los sesenta (60) días calendario y los quince (15) días calendario antes del primer aniversario de la fecha en que comenzó la retención para el pago de las cuotas sindicales. Para computar el período de ese tiempo, la fecha de aniversario no será incluida. Sin embargo, el día quince (15) sí será incluido, a menos que sea un sábado, domingo, o un día feriado, en cuyo caso, la solicitud de revocación debe ser recibida al cierre de operaciones del último día hábil de la Sección de Planillas antes del decimoquinto (15°) día que no sea sábado, domingo o día feriado. La revocación será efectiva el primer día del período de pago inmediatamente después de la terminación del primer año de retención de cuotas sindicales.

(b) Retención para el Pago de Cuotas por Un Año o Más. El miembro a quien se le han descontado cuotas por lo menos durante un año, podrá solicitar la revocación de tal retención presentando una solicitud de revocación firmada o un Formulario 1188 (RHRL) a la Sección de Planillas. La Sección de Planillas debe recibir dicha solicitud o el Formulario 1188 (RHRL), anualmente, entre el 3 de julio y el 17 de agosto, inclusive cuando el día 17 de agosto caiga en sábado, la fecha tope será antes del cierre de operaciones el 16 de agosto; cuando el 17 de agosto caiga en domingo, la fecha tope será antes del cierre de operaciones el 18 de agosto. La revocación entrará en vigencia a partir del primer día del período de pago inmediatamente después del 1° de septiembre. Cuando el 1° de septiembre es el primer día del período de pago, la revocación será efectiva el 1° de septiembre.

(c) Responsabilidad del miembro. Será la responsabilidad del miembro asegurarse de que la Sección de Planillas reciba oportunamente ya sea su solicitud de revocación firmada o un Formulario 1188 (RHRL). El Empleador le notificará al RE sobre todas las revocaciones que reciba,

suministrándole una copia de cada formulario o solicitud de revocación firmada.

SECCIÓN 10.06. TERMINACIÓN. Todos los descuentos de cuotas dispuestos en este Artículo serán terminados unilateralmente por el Empleador bajo las siguientes condiciones:

(a) En caso de que el RE pierda el reconocimiento exclusivo;
(b) Cuando la Convención Colectiva entre el Empleador y el RE cese de ser aplicable al miembro;
(c) Cuando el acuerdo de retención de cuotas sea suspendido o cancelado por una autoridad apropiada que no sea el Empleador; o
(d) Cuando el miembro haya sido suspendido o expulsado de la organización sindical, en cuyo caso el RE se lo notificará por escrito al Empleador en un plazo de diez (10) días hábiles después de la fecha en que el miembro deje de ser miembro (oficial) activo de dicha organización sindical.

SECCIÓN 10.07. ERRORES EN LAS RETENCIONES DE CUOTAS. Si por cualquier razón se han hecho retenciones en exceso de las cuotas regulares y periódicas del salario de cualquier miembro, el RE, a petición del miembro, le reembolsará cualquier descuento no autorizado o cantidad pagada en exceso de tales cuotas y notificará al Empleador.

SECCIÓN 10.08. RESPONSABILIDAD DEL RE. El Empleador proporcionará al RE una cantidad adecuada de formularios para deducción y revocación de cuotas sindicales, y el RE los pondrá a disposición de sus miembros, sin costo alguno.

SECCIÓN 10.09. CAMBIO EN LAS CUOTAS. No podrán hacerse cambios en la cantidad exacta de dinero en los descuentos por período de pago de las cuotas sindicales de un miembro de la unidad negociadora más de una vez cada doce meses consecutivos. Tales cambios no requerirán la entrega de una nueva solicitud de descuento de cuotas sindicales, pero deben ser enviados por el RE, por escrito, a la Sección de Planillas por intermedio de la Sección de Relaciones Laborales Corporativas (RHRL), por lo menos treinta (30) días calendario antes de la fecha de vigencia propuesta, indicando el cambio y la fecha propuesta para que se haga efectivo. Esto no incluye correcciones a las cantidades de asignación debido a errores.

SECCIÓN 10.10. AUTORIZACIÓN PARA APROBACIÓN. El RE le suministrará al Empleador los nombres y firmas de sus representantes que han sido designados para llenar y certificar las solicitudes de descuento de cuotas sindicales. El RE será responsable de notificar por escrito al Empleador cualquier cambio en las designaciones anteriores de sus representantes por lo menos dos (2) semanas antes de la fecha propuesta para hacer efectivos tales cambios.

ARTÍCULO 11
NEGOCIACIÓN
PARTE A- NEGOCIACIÓN INTERMEDIA

SECCIÓN 11.01. DISPOSICIÓN GENERAL. Este procedimiento aplica a las negociaciones sobre los asuntos que afecten las condiciones de empleo de los miembros, excepto aquellos relacionados con la clasificación de puestos y los que se establezcan expresamente en la

Ley Orgánica o sean consecuencia de esta; a los procedimientos que se utilicen para implementar las decisiones de la administración de la Autoridad, a los que se refiere el artículo 100 de la Ley Orgánica, así como las medidas adecuadas que se apliquen al miembro afectado adversamente por tales decisiones, a menos que tales decisiones solo tengan efecto de poca importancia en las condiciones de trabajo. Este procedimiento aplicará a los asuntos no incluidos en la convención colectiva que sean negociables, con excepción de aquellos que hubiesen sido discutidos durante la negociación de la convención pero que no fueron incluidos en su redacción. Este procedimiento no aplica a los asuntos contemplados en el numeral 3 del Artículo 102 de la Ley Orgánica, en cuyo caso se seguirá el método de negociación en base a intereses, establecido en los Artículos 64 al Artículo 70 del Reglamento de Relaciones Laborales.

SECCIÓN 11.02. INICIO DE LA NEGOCIACIÓN INTERMEDIA. De acuerdo con la Ley Orgánica y el Reglamento de Relaciones Laborales, generalmente existe un derecho mutuo para comenzar una negociación intermedia sobre asuntos negociables que no están cubiertos por la convención colectiva vigente. Por consiguiente, las partes convienen en respetar el derecho que cada uno tiene a iniciar una negociación intermedia, en la medida que dicho derecho esté definido en la Ley Orgánica.

Hasta donde la administración esté obligada a negociar propuestas negociables presentadas por el RE en una negociación intermedia, responderá a las propuestas del RE dentro del plazo establecido, ya sea aceptándolas u ofreciendo una contrapropuesta que podrá incluir el rechazo de la propuesta presentada por el RE.

SECCIÓN 11.03. PROCEDIMIENTO PARA LA NEGOCIACIÓN INICIADA POR LA ACP.

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

La solicitud del RE para negociar incluirá sus propuestas de negociación específicas. La propuesta o propuestas deben estar directamente relacionadas con aspectos específicos y negociables de los temas propuestos por la ACP. Cuando no se incluyan las propuestas, el RE proporcionará dichas propuestas tan pronto como le sea práctico, aunque en un plazo no mayor de siete (7) días calendario posteriores a la fecha de su solicitud para negociar.

La negociación iniciará a más tardar catorce (14) días posteriores al recibo de la notificación en la que el RE manifiesta su intención de negociar. En los casos en que el RE solicite información relativa a los aspectos negociables de los cambios propuestos por la administración, la información será suministrada con sujeción a la Ley y a los reglamentos de la ACP. Cualquier límite de tiempo para negociar se suspenderá hasta tanto la información que se pueda suministrar de conformidad con dicha normativa haya sido recibida. En caso de existir un desacuerdo sobre la pertinencia de la información solicitada, cuyo suministro no esté restringido conforme a la Ley y los reglamentos de la ACP, cualquiera de las partes podrá solicitarle a la Junta de

Relaciones Laborales (JRL) una decisión pronta y oportuna que, de ser posible, sea emitida dentro de un término de tres (3) días hábiles, contados a partir de la fecha de la presentación de la solicitud ante la JRL, sobre la pertinencia de la información solicitada.

Las negociaciones sobre estos asuntos deberán concluir en un período no mayor de treinta y cinco (35) días calendario contados a partir de la fecha en la que ACP hace la notificación al RE. Durante los primeros catorce (14) días de este período, las partes, de común acuerdo, podrán solicitar a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) que asigne un facilitador que los asista en el proceso de negociación. De no llegarse a acuerdos dentro de los primeros catorce (14) días, cualquiera de las partes tendrá un término de cinco (5) días calendarios para solicitarle a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) que resuelva el estancamiento.

Presentada la solicitud en tiempo oportuno, la Junta de Relaciones Laborales (JRL) deberá resolver el estancamiento en un término no mayor de quince (15) días calendarios a partir de la fecha en que se recibió la solicitud correspondiente.

De no presentarse la solicitud a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) para su intervención, dentro del término establecido en este artículo, se podrá implementar la última mejor oferta.

En aquellas situaciones en que, el efecto en las condiciones de empleo sea recurrentes y similares, las partes podrán llegar a acuerdos sobre el impacto e implementación. Dichos acuerdos serán aplicados cada vez que se presenten dichas situaciones por el período que las partes acuerden, sin necesidad de notificación.

Cuando quiera que las partes, de común acuerdo y en cualquier momento, dentro del término establecido para la negociación, soliciten por escrito a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) la participación de un facilitador, este deberá estar familiarizado con el régimen laboral especial aplicable a la ACP en base a experiencia o por adiestramiento recibido. La primera sesión de facilitación deberá realizarse dentro de los cinco (5) días calendario posterior a la designación del facilitador. El ciclo completo de sesiones de facilitación tendrá una duración máxima de dos (2) días calendario.

La última mejor oferta que hubiese sido presentada podrá ser implementada por la ACP si después del término de treinta y cinco (35) días calendario señalado en el literal (d) de esta misma sección no se ha llegado a un acuerdo. La implementación del cambio solo podrá ser revertida por decisión de la ACP, o por determinación en firme de la JRL o de la Corte Suprema de Justicia según corresponda.
La ACP podrá ejecutar el cambio propuesto, sin notificación adicional al RE, si el RE no responde por escrito dentro del plazo concedido en este artículo si la respuesta del RE no incluye la solicitud para negociar o si no se presenta una propuesta de negociación dentro del término establecido en el literal (b) de esta sección.

SECCIÓN 11.04. <u>NEGOCIACIÓN INICIADA POR EL RE</u>. Hasta donde la administración esté obligada por Ley a negociar propuestas intermedias negociables presentadas por el RE, ésta contestará a la propuesta o propuestas del RE en un plazo de catorce (14) días calendario posteriores al recibo, ya sea aceptando la propuesta o propuestas, o presentando una contrapropuesta, la cual puede incluir

el rechazo de la propuesta del RE. Si la administración presenta una contrapropuesta, se reunirá y negociará, conforme a lo que estipula la ley pertinente. Las partes acuerdan en comenzar a negociar tan pronto como les sea práctico, pero en un plazo no mayor de catorce (14) días calendario después de la fecha de la solicitud del RE para negociar.

SECCIÓN 11.05. NEGOCIABILIDAD. La ACP se reserva el derecho a declarar no negociable cualquier propuesta o contrapropuesta del RE, y negarse a negociar al respecto. El RE podrá presentar oportunamente a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) una disputa sobre la negociabilidad de un tema.

SECCIÓN 11.06. LÍMITES DE TIEMPO Y REQUISITOS DE PROCEDIMIENTO. Los términos estipulados en este artículo podrán ser prorrogados por mutuo consentimiento en caso de que exista una posibilidad de llegar a un acuerdo sobre los asuntos planteados.

PARTE B – NEGOCIACIÓN EN BASE A INTERESES

SECCIÓN 11.07. INICIO DE LA NEGOCIACIÓN.

(a) Este procedimiento se fundamenta en el Numeral 3 del Artículo 102 de la Ley Orgánica.
(b) Las partes se obligan al cumplimiento de 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 catorce (14) días hábiles 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.

ARTÍCULO 12
SALUD Y SEGURIDAD

SECCIÓN 12.01. AUTORIDAD.

(a) El Programa de Salud y Seguridad Ocupacional de la ACP se regirá según las estipulaciones de la Ley Orgánica, el Reglamento de Control de Riesgos y Salud Ocupacional de la ACP, y las normas de seguridad y salud ocupacional existentes en la ACP que sean al mismo nivel o superiores a las normas de OSHA, ANSI, entre otras, aprobadas por la Unidad de Seguridad e Higiene Industrial, otros reglamentos relacionados con el control de riesgos y salud ocupacional y las políticas, procedimientos y prácticas similares a las existentes al 31 de diciembre de 1999, hasta que sean modificadas de acuerdo con la Ley Orgánica.
(b) La seguridad de la navegación marítima por el Canal de Panamá se rige por la Ley Orgánica, el Reglamento para la Navegación en Aguas del Canal de Panamá, el Manual de Operaciones Marítimas, las Circulares a las Navieras e Inspección de Naves de la ACP; y otras directrices, memoranda y publicaciones, así como las políticas, procedimientos y prácticas similares a las existentes al 31 de diciembre de 1999, hasta que sean modificadas de acuerdo con la Ley Orgánica.

SECCIÓN 12.02. <u>RESPONSABILIDAD DE LA ACP</u>.

(a) La ACP proporcionará a los miembros de la unidad negociadora labores y un sitio de trabajo cuyos peligros ya reconocidos como los que causan o que puedan causar la muerte o cualquier daño físico grave como resultado de una lesión o enfermedad, hayan sido reducidos o eliminados. La ACP proporcionará niveles razonables de servicios e instalaciones adecuadas, de conformidad con las normas de seguridad establecidas en la Sección 12.01 de este artículo, con el fin de proteger la salud y la seguridad de los miembros de la unidad negociadora.

(b) La ACP acuerda notificarle al RE de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de esta Convención, cuando haya cambios en las condiciones de empleo que tengan un efecto mayor que de poca importancia en la salud y seguridad ocupacional de los miembros de la unidad negociadora.

(c) Las partes convienen que la administración garantizará a los miembros de la unidad negociadora cubiertos por esta convención colectiva, agua potable para su consumo.

(d) La ACP proporcionará oportunamente a lo miembros los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales cumplirán con todas las normas de seguridad y los repondrá tan pronto como dejen de ser eficientes.

(e) La ACP proporcionará dos (2) casilleros seguros para guardar los equipos del miembro que deban necesariamente permanecer en el lugar donde este preste servicio. Estos casilleros no se considerarán como adicionales a cualquier otro casillero que ya exista para dichos propósitos.

(f) La ACP fijará tableros informativos para los miembros de la unidad negociadora en las estaciones de reporte y en los equipos donde estos presten servicio.

(g) La ACP garantizará rotaciones de trabajo, horarios y períodos de descanso cónsonos con las estipulaciones de los reglamentos de salud ocupacional pertinentes, dirigidas a la mitigación de la fatiga y del tiempo de exposición al trabajo.

SECCIÓN 12.03. <u>RESPONSABILIDADES DEL RE</u>. El RE cooperará con la ACP instando a todos los miembros de la unidad negociadora a cumplir las reglas, requisitos y reglamentos de seguridad en el desempeño de sus funciones; a reportar con prontitud todas las prácticas o condiciones inseguras que observen y, de sufrir un accidente en el trabajo, informar del mismo a su supervisor lo más pronto posible. El RE podrá tener representación durante las actividades de salud y seguridad, tales como reuniones o inspecciones en las cuales se requiera su presencia.

SECCIÓN 12.04. <u>TRANSPORTE PARA LOS MIEMBROS.</u> La ACP operará de forma segura los vehículos a motor y las lanchas utilizadas para transportar a los miembros en condiciones adecuadas de limpieza, de comodidad, de mitigación de ruido, fugas de vapores o humo y mecánicamente seguras.

La operación de las lanchas y equipo flotante deben cumplir con las normas de seguridad descritos en el Manual de Operaciones de Lancha de la División de Recursos de Tránsito, normas de Seguridad Marítima de la ACP y los Reglamentos y Manuales

vigentes a la fecha de entrada en vigencia de este convenio colectivo.

A. TRANSPORTE ACUÁTICO:

(1) La ACP se asegurará que las lanchas o equipos flotantes que se utilizan para transportar a los miembros sean seguras y estén limpias y en buen estado mecánico. La ACP deberá mantener las lanchas, muelles de lanchas, otras áreas de abordaje, estaciones de reporte y espera, que estén bajo su control, en condiciones seguras y limpias. En los lugares que estén fuera de su control, la ACP deberá instar a los propietarios responsables que hagan lo mismo para proteger la seguridad de los miembros. La ACP deberá colocar y mantener a bordo de las lanchas cierta cantidad de agua fría potable, vasos y toallas de papel consonó con la cantidad mínima de personas o pasajeros permitidos a bordo.

(2) Todas las lanchas o equipo flotante que se utilicen para el propósito de transportar miembros estarán equipadas con un dispositivo de rescate aprobado para "Hombre al Agua" y garantizará que la tripulación asignada a lancha esté debidamente capacitada y pueda hacerlo funcionar eficazmente.

(3) Las lanchas o equipos flotantes que se utilizan para el propósito de transportar miembros hacia y desde los equipos flotantes deberán ser del diseño, tamaño, construcción, especificaciones, y apropiadas para el uso que se les va a dar.

(4) En caso de que la ACP decida reemplazar o comprar lanchas o equipos flotantes, las partes convienen que el SINDICATO será invitado para apreciar y explicara su posición sobre las especificaciones del diseño de las lanchas y/o equipos flotantes que se van a utilizar para el transporte de los miembros.

(5) El abordaje, desde una lancha o desde el muelle, al equipo flotante será seguro, según las normas y criterios definidos por la Unidad de Seguridad Marítima. En caso de que un miembro en una situación particular que involucre un riesgo claramente palpable de muerte inminente o daño físico grave o estime que las condiciones de abordaje no son razonablemente seguras, el miembro podrá no abordar bajo esas condiciones. No obstante, en esa eventualidad, deberá proceder inmediatamente con los estipulado en la Sección 12.08.

El dispositivo que se utilice para el abordaje, ya sea escalera portátil o plegable, deberá garantizar la seguridad de los miembros, según las normas y criterios definidos por la Unidad de Seguridad Marítima. En caso de que un miembro en una situación particular estime que las condiciones de abordaje no son razonablemente seguras, el miembro podrá no abordar bajo esas condiciones: No obstante, en esa eventualidad, deberá proceder inmediatamente con lo estipulado en la Sección 12.08.

B. TRANSPORTE TERRESTRE:
El empleador proveerá a los miembros de la unidad negociadora transporte desde sus estaciones de reporte a sus estaciones de trabajo y viceversa, dentro y fuera de los diferentes distritos, tanto terrestre, acuático y aéreo.

Queda establecido que este transporte se proveerá para todos los turnos y variantes de horario en las que se encuentren los miembros de la unidad negociadora laborando. Este transporte estará disponible para que, una vez relevado el miembro de la unidad negociadora, el mismo pueda retornar inmediatamente a su estación de reporte inicial.

a. Requisitos para el transporte terrestre:

1. Todos los vehículos deberán ser conducidos por un conductor con la debida licencia y adiestramiento. La ACP se asegurará de que los vehículos cumplan con todas las que regulaciones internas de la ACP y las que exijan la Autoridad de Tránsito y Transporte Terrestre de la República de Panamá. La ACP mantendrá todos los vehículos asignados al transporte de los miembros con acondicionadores de aire, en buenas condiciones de operación y éstos estarán equipados con equipo móvil de comunicación de dos vías. La ACP proporcionará transporte seguro, con conductores a quienes se les ha permitido que tomen el descanso adecuado entre sus turnos de trabajo. La operación de los vehículos motorizados oficiales debe cumplir con los requisitos y responsabilidades descritos en la Sección 3 del Manual de Seguridad y Salud Ocupacional de la ACP.

2. Los vehículos que se utilizan para transportar a los miembros en la actualidad se describe a continuación: equipados con aire acondicionado, sistema de contención de bolsas de aire, cinturones de seguridad; sistemas de frenos contra patinazos (ABS) y llantas radiales. La ACP mantendrá la calidad del transporte, asegurándose que sea tan seguro y tan cómodos como lo son en la actualidad. Dependiendo de la cantidad del personal a transporte en un viaje, la ACP podrá utilizar alguno de los siguientes vehículos: tipo Van de 8 pasajeros; de 12 a 16 pasajeros; mini van de hasta 7 pasajeros, tipo Dodge Caravan; SUV tipo Ford Explorer; y sedanes tipo Ford Fusion.

3. La ACP deberá mantener todos los vehículos asignados al transporte de los miembros en condiciones mecánicas seguras y vehículos limpios. Los vehículos deberán ser reemplazados a intervalos apropiados de acuerdo con la política de la ACP.

4. En circunstancias críticas, la ACP podrá utilizar temporalmente un transporte alterno para cumplir su misión. Cuando la ACP decida cambiar el tipo de vehículos utilizados para transportar a los miembros, los mismos mantendrán, como mínimo, los niveles de seguridad y comodidad que tienen los actuales, en cuyo caso las partes se reunirán para discutir los cambios correspondientes que sean ambas aceptables a partes y así intentar evitar una negociación intermedia. Si las condiciones de transporte no cumplen con lo arriba acordado, el miembro tendrá todo el derecho de exigir otro medio de transporte.

SECCIÓN 12.05 RESPONSABILIDADES DEL MIEMBRO. Las responsabilidades de los miembros incluyen cumplir con las normas, reglas, reglamentos de salud y seguridad y con las instrucciones emitidas por la ACP que sean aplicables a sus propios actos, conducta y prácticas de trabajo; el uso y cuidado

de los equipos de seguridad, equipo y aparatos de protección personal y procedimientos establecidos por la ACP para su protección; dar parte de cualquier práctica o condición insegura o insalubre y, de sufrir un accidente en el trabajo, dar parte del mismo a su supervisor lo más pronto posible.

SECCIÓN 12.06. COMITÉS PARA EL CONTROL DE RIESGOS Y SALUD OCUPACIONAL.

(a) Comité a Nivel de la ACP. Las partes acuerdan participar en un Comité de Control de Riesgos y Salud Ocupacional consultivo interdepartamental, a nivel de toda la ACP, que tiene como propósito servir de foro para analizar, discutir, consultar y hacer recomendaciones sobre los temas de higiene, salud y seguridad en las operaciones de la ACP y el cual se regirá por sus estatutos. El RE hará todo lo que pueda para asegurar la participación de sus representantes.

(b) Comités a Nivel de las Unidades. Las partes acuerdan en el principio de que un comité a nivel de unidad debe:
(1) Incluir la participación de los miembros en puestos que no sean de supervisión;
(2) Brindarles a dichos miembros la oportunidad de tener una participación directa en los asuntos de salud y seguridad por medio de asistencia a las reuniones del comité y otras funciones a las cuales se les pueda asignar como miembros del comité;
(3) Ser un apoyo valioso para los programas de salud y seguridad ocupacional, haciendo que los miembros del comité:

(A) Asistan a la ACP en actividades tales como inspecciones del sitio de trabajo, investigaciones de accidentes; presenten charlas de seguridad ocupacional; ayuden con los programas especiales de salud y seguridad ocupacional, y

(B) Reciban adiestramiento de salud y seguridad ocupacional específicamente relacionado a sus funciones como miembros del comité.

(4) Brindarles a todos los miembros interesados de la unidad negociadora la oportunidad de eventualmente representar a sus compañeros en dicho comité.

La ACP acuerda fomentar la ejecución de este principio entre las unidades operativas.

SECCIÓN 12.07. ATENCIÓN MÉDICA. En caso de un accidente de trabajo, el miembro será transportado al centro de salud ocupacional más cercano, si está abierto, para ser evaluado y recibir los primeros auxilios. Si el personal de salud ocupacional determina que el miembro necesita tratamiento adicional a los primeros auxilios, el miembro será transportado a una instalación médica. La atención médica de los miembros que sufren lesiones o enfermedades ocupacionales como resultado del desempeño de sus funciones está regido por el Programa de Riesgos Profesionales de la Caja de Seguro Social (CSS). Cada

caso será manejado de conformidad con las normas del Programa de Riesgos Profesionales de la Caja de Seguro Social.

SECCIÓN 12.08. CONDICIONES DE TRABAJO INSEGURAS O INSALUBRES. Los miembros tienen derecho a denunciar lo que ellos consideran condiciones de trabajo inseguras o insalubres sin temor a represalias o discriminación. Los procedimientos que rigen tales denuncias están publicados en el Afiche No. 2 de la ACP, los cuales se parafrasean a continuación:

(a) Un miembro debe primero informar a su supervisor inmediato sobre la condición insegura o insalubre. De no atenderse la condición insegura o insalubre en un plazo razonable, un miembro puede también dar parte de la condición a cualquier especialista de seguridad marítima, salud y seguridad ocupacional o higienista industrial. En caso de no recibir respuesta satisfactoria, un miembro podrá dirigir un informe de condición insegura o insalubre a la Unidad de Seguridad e Higiene Industrial o a la Junta de Inspectores, utilizando el formulario 2526 (RHSH) actualizado.

Al recibir un informe, se llevará a cabo una inspección y se hará una determinación lo más pronto posible, a más tardar treinta (30) días calendario a partir de dicha fecha.

(b) Si el problema de salud o seguridad sigue sin resolverse, o si no se recibe una respuesta satisfactoria al nivel en el cual se dio parte de la condición, el miembro o el RE debe dar parte de la condición a un nivel más alto. Si todavía no se recibe una respuesta satisfactoria, debe presentarse una queja directamente al Administrador.

(c) Los informes deben presentarse por escrito utilizando el Formulario 2526 (RHSH) actualizado, "Informe del Trabajador Sobre Condiciones Inseguras o Insalubres". También se puede dar parte por teléfono, o en persona. Cuando se presenta un informe sin utilizar el formulario, este debe incluir: (1) la fecha de la queja; (2) la ubicación y descripción específica de la condición insegura o insalubre; (3) la fecha en que se dio parte de la condición al nivel más bajo (de haber sido así) y a quién; y (4) el nombre del reclamante o su representante, a quién se debe contactar para solicitar información adicional y a quién se le debe dar una respuesta. Al dar parte de la condición insegura e insalubre, los reclamantes o sus representantes debieran indicar si desean permanecer anónimos.

(d) Los miembros llevarán a cabo el trabajo asignado, a menos que exista un riesgo claramente palpable de muerte inminente o daño físico grave relacionado con el desempeño del trabajo. En caso de peligro inminente, los miembros darán parte de la situación tan expeditamente como sea posible.

SECCIÓN 12.09. ALEGATOS DE REPRESALIA POR ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA SEGURIDAD. Los miembros que consideran que han sufrido represalias o amenaza de represalia por involucrarse en actividades relacionadas con la seguridad, pueden presentar un alegato por escrito al Gerente Ejecutivo de la División de Servicios de Recursos Humanos, si las

represalias o amenazas de represalia se vincularan con una queja de seguridad, o al Presidente de la Junta de Inspectores, si fuera por una queja de seguridad marítima.

(a) Cualquier queja debe presentarse por escrito dentro de los quince (15) días calendario del acto o evento en cuestión que el miembro considere constituye una represalia, o dentro de los quince (15) días calendario de la fecha en que el miembro se enteró del acto o evento. Puede presentarse una queja en cualquier momento, en caso de una práctica o condición continua. El informe debe incluir, como mínimo, la siguiente información: la acción o acciones que el miembro considere como represalias, la actividad o actividades relacionadas a la salud y seguridad que el miembro considere generaron dicha represalia, las fechas de la actividad relacionada a la salud y seguridad del miembro y la supuesta represalia, cualquier prueba que sustente su causa, los nombres de los testigos de la represalia o represalias, si los hubiere y el nombre del representante del miembro, si lo hubiere.

(b) La ACP se asegurará de investigar de manera oportuna y cabal las alegaciones efectuadas en la queja por la persona o personas indicadas. El investigador o investigadores prepararán un informe por escrito de los hallazgos de la investigación y lo enviarán al Gerente Ejecutivo de la División de Servicios de Recursos Humanos o al Presidente de la Junta de Inspectores, según el tema lo amerite.

(c) La ACP revisará el informe de la investigación y adoptará la medida adecuada, según sea necesario. El reclamante será informado por escrito, tan pronto como sea práctico, de los hallazgos de la investigación, de la decisión final y de las acciones correctivas pertinentes a ser implementadas con relación a la represalia que se tomó. Copias de los resultados de la investigación serán proporcionadas por el Gerente Ejecutivo de la División de Servicios de Recursos Humanos o el Presidente de la Junta de Inspectores al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional

SECCIÓN 12.10. ROPA PROTECTORA Y EQUIPO. La ACP suministrará, de forma razonable, la ropa protectora y el equipo de protección personal que considere necesario para el desempeño de las funciones de conformidad con las normas de seguridad. Los miembros están obligados a utilizar, cuidar y salvaguardar toda la ropa protectora y equipo suministrado por la ACP. Sin embargo, la ACP será responsable de la ropa y equipo que requiera de un cuidado o procedimientos de limpieza especiales, tal como lo estipulan las políticas de salud y seguridad.

SECCIÓN 12.11. INFORMACIÓN DE SALUD. La ACP continuará estando constantemente alerta al potencial de epidemias y enfermedades, como parte de su esfuerzo para proveer un ambiente de trabajo saludable y seguro para los miembros.

SECCIÓN 12.12. EXÁMENES MÉDICOS.

(a) En aquellos casos que la ACP determine necesario, se le solicitará al miembro que se someta a un examen médico por un especialista, sin costo alguno para el miembro.

(b) En cualquier deliberación relacionada a un cambio en las condiciones de empleo de miembros con estatus de carrera, los especialistas de salud ocupacional de la ACP le darán la debida consideración a las opiniones o recomendaciones de los médicos especialistas que el miembro le presente a la ACP. A solicitud del miembro, dichas opiniones o recomendaciones estarán disponibles para ser consideradas por una tercera parte en cualquier proceso de queja relacionado, para el cual dicha información pueda ser legalmente divulgada.

(c) La meta del Empleador es limitar el trabajo en horas extraordinarias al mínimo necesario para lograr su misión. El Empleador relevará al miembro de una asignación de trabajo en horas extraordinarias cuando los médicos de salud ocupacional del Empleador hayan certificado que, por razones médicas, el miembro no debe trabajar horas extraordinarias.

ARTÍCULO 13
REGLAS BÁSICAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

SECCIÓN 13.01. REGLAS PARA LA NEGOCIACIÓN. La ACP y el RE acuerdan que en el caso de que alguna de las partes solicite negociar la renovación de la convención colectiva de conformidad con el literal (a) de la sección 2.07, dicha negociación estará regida por las reglas establecidas por las partes en este artículo, a menos que las partes, por acuerdo por escrito, decidan modificarlas.

Las partes acuerdan que las negociaciones se darán siempre en un ambiente de buena fe y en igualdad de condiciones para ambos equipos negociadores, conforme con lo establecido en el Artículo 101 de la Ley Orgánica de la ACP y los Artículos 57 y 58 del Reglamento de Relaciones Laborales.

En caso de una renovación parcial de la convención, las partes adecuarán las reglas para la negociación establecidas en esta sección, según corresponda.

SECCIÓN 13.02. SESIONES DE NEGOCIACIÓN. Las partes acuerdan que las sesiones de negociación se desarrollarán en un ambiente de mutuo respeto y cordialidad.

Los miembros de cada equipo negociador se esforzarán por mantener una conducta conducente, a mantener un clima de cordialidad y mutuo respeto, que contribuya a lograr un proceso fluido y de comunicación abierta, que propicie la concertación de acuerdos.

En las sesiones de negociación, las partes se comprometen a:

1. Iniciar las sesiones con puntualidad, en el horario establecido.
2. Evitar distracciones durante las sesiones, manteniendo siempre un clima de mutuo respeto.
3. Mantener discreción y profesionalismo de los temas discutidos en la mesa de negociación.

SECCIÓN 13.03. HORARIO DE LAS NEGOCIACIONES. El horario de las negociaciones será de 7:30 a.m. a 12:00 p.m. y de 1:00 p.m. a 4:30 p.m., los días lunes, miércoles y viernes de cada semana comprendida dentro del periodo de negociación. Las reuniones de negociación darán inicio con los miembros de los

equipos negociadores que estén presentes, tanto en las sesiones matutinas como en las vespertinas. Los días martes y jueves se usarán para preparación de las negociaciones.
Las partes podrán, cuando lo estimen necesario, acordar ajustes en el horario anterior, en situaciones especiales. En todo caso las partes se comprometen a mantener el ritmo de la negociación en tres (3) días de ocho (8) horas por semana. Cuando un día feriado coincida con un día de negociación, se correrá la sesión para el día hábil inmediatamente anterior o posterior, según lo acuerden las partes.
Se podrá cancelar una sesión programada, sin mediar mutuo acuerdo, solamente cuando se trate de una emergencia o se presenten circunstancias extraordinarias que impidan a alguno o a ambos equipos negociadores acceder al sitio de la negociación o hacer uso de los recursos necesarios para la negociación. En caso de que tales circunstancias se presenten, la parte que solicita la cancelación de la sesión deberá notificar al punto de contacto de la negociación que establezcan las partes.

SECCIÓN 13.04. PUNTOS DE CONTACTO. Para los propósitos de esta negociación los puntos de contacto serán los siguientes:

a. Para EL SINDICATO: Jefe Negociador, Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta (UCOC), Edificio 752 C, Balboa.
b. Para la ACP: Jefe Negociador, Sección de Relaciones Laborales Corporativas (RHRL), ubicada en el edificio 706, tercer piso, Centro de Capacitación Ascanio Arosemena (CCAA).

Cualquier correspondencia o comunicación escrita será presentada al punto de contacto respectivo.

SECCIÓN 13.05. SESIONES DE NEGOCIACIÓN. Las sesiones de negociación se realizarán en el Salón de Conferencias de la Sección de Relaciones Laborales Corporativas (RHRL) o en cualquier otro lugar mutuamente acordado. La "ACP" suplirá todo el equipo y material necesario para llevar a cabo las negociaciones. Estos equipos incluyen: aire acondicionado, teléfono, facsímile, impresora, mesas de trabajo, sillas, proyector digital, computadora, acceso a red y materiales de oficina.

SECCIÓN 13.06. REUNIONES DE CONSULTA. Las reuniones de consulta (caucus) podrán ser solicitadas por cualquiera de las partes en cualquier momento durante las sesiones de negociación. La parte que solicite el caucus pasará al salón designado para tal fin.
LAS PARTES entienden y aceptan que se les ha concedido el tiempo necesario para prepararse para cada sesión de negociación; por consiguiente, las reuniones de consulta se solicitarán como resultado de la discusión de un tema o una propuesta o contrapropuesta presentada en la mesa de negociación. Los caucus no deberán exceder los 15 (quince) minutos, salvo circunstancias especiales. Las partes reconocen que dichas reuniones deben utilizarse para consultas breves, de forma tal que se evite la prolongación innecesaria y que afecte la fluidez de las sesiones de negociación.
Los recesos durante las sesiones de negociación podrán ser solicitados por cualquiera de las partes.

SECCIÓN 13.07. PROPUESTAS Y CONTRAPROPUESTAS. Las negociaciones estarán basadas en las propuestas y las contrapropuestas presentadas por ambas partes.
Una contrapropuesta estará directamente relacionada a su propuesta correspondiente y no constituirá por sí misma una nueva propuesta.
Las propuestas deben enmarcarse dentro de lo establecido en la Constitución Política de la República de Panamá, la Ley Orgánica de la ACP, los Reglamentos de la ACP y todas las otras disposiciones normativas legales aplicables a la ACP.
Las sesiones de negociación podrán ser grabadas por mutuo acuerdo previo entre las partes.

SECCIÓN 13.08. ASISTENCIA A LAS SESIONES DE NEGOCIACIÓN. La asistencia a las sesiones de negociación estará restringida a los miembros de los equipos negociadores, los observadores, expertos/peritos o especialistas, facilitadores y mediadores, según lo acordado en la presente Convención Colectiva.
Se podrá invitar a personas consideradas expertas/peritos, o especialistas, para que participen en las sesiones de negociación cuando la discusión de un tema en la mesa hace necesaria su admisión en el recinto de las negociaciones. Estas personas tendrán como objetivo proveer información pertinente al tema en la mesa por el cual fueron invitadas y podrán ser consultadas para esclarecer este tema en beneficio de las partes y así poder facilitar el logro de un acuerdo.
Cuando una de las partes estime necesario invitar a personas consideradas perito/experto o especialista, su presencia deberá ser acordada por las partes con un plazo de por lo menos una sesión antes de la visita. Las personas invitadas en calidad de perito/experto o especialista serán admitidas en el recinto al momento de presentar el tema específico para el cual fueron invitadas y deberán retirarse del recinto de negociación una vez concluida su participación.
Los peritos/expertos o especialistas 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.
La invitación de peritos/expertos o especialistas que no sean trabajadores de la ACP no ocasionarán gasto alguno a la otra parte, es decir, acudirán en su propio tiempo. Cuando los peritos/expertos o especialistas sean trabajadores de la ACP, se entenderá que los mismos asistirán en tiempo regular. No obstante, su participación estará condicionada a las necesidades y requisitos operacionales y administrativos de la ACP. La Administración hará el esfuerzo razonable para garantizar la asistencia del perito/experto o especialista a la sesión de negociación.
De no poder presentarse el perito/experto o especialista en la fecha propuesta, el tema en cuestión podrá ser pospuesto hasta que el mismo esté disponible.
Las partes acuerdan que lo que se ha definido sobre la figura de los expertos/peritos o especialistas no aplica a los integrantes de los equipos negociadores de las partes.

SECCIÓN 13.09. ACUERDOS. Las partes acuerdan que los Artículos y Secciones tratados en los cuales se ha llegado a un acuerdo, constarán por escrito, serán inicializados por los

miembros de los equipos negociadores presentes en la discusión y serán fechados. Las partes se comprometen a respetar dichos acuerdos parciales, por lo que estos no estarán sujetos a negociaciones posteriores en el actual proceso de negociación, salvo que, durante el mismo, por mutuo acuerdo, las partes decidan revisar y modificar los acuerdos parciales ya inicializados.

Estos acuerdos parciales inicializados y fechados pasarán a formar parte de la convención colectiva de la Unidad de Capitanes y Oficiales de Cubierta y se implementarán solo cuando la convención colectiva entre en vigencia.

SECCIÓN 13.10. DURACIÓN DE LAS NEGOCIACIONES. La duración de las negociaciones no deberá exceder de 57 semanas, las cuales se dividirán de la siguiente manera:

Ocho (8) semanas para preparación de propuestas,
Ocho (8) semanas para revisión de propuestas,
Veinticinco (25) semanas efectivas de negociación,
Una (1) semana de receso en tiempo de representación para evaluar los temas pendientes,
Doce (12) semanas complementarias de negociación (de ser necesarias).
Tres (3) semanas inmediatamente seguidas del periodo anterior de 12 semanas, de ser necesarias, para complementar las negociaciones.

Las partes acuerdan que las ocho (8) semanas de preparación que dan inicio a la negociación colectiva iniciarán catorce (14) días calendario posteriores a la fecha en que una de las partes reciba la notificación de intención de negociar la convención colectiva. Una vez terminadas las ocho (8) semanas para preparación de propuestas, se procederá al intercambio de ambas propuestas, para lo cual las partes acordarán el lugar, fecha y hora para dicho intercambio.

SECCIÓN 13.11. FORMATO DE LAS PROPUESTAS. Las propuestas intercambiadas serán en formato digital Microsoft Word y en formato impreso en hojas 8 1/2 x 11 pulgadas, en letra Arial tamaño 14.

SECCIÓN 13.12. EQUIPOS NEGOCIADORES. Cada parte definirá quienes conformarán sus equipos de negociadores e intercambiarán, como mínimo cinco (5) días hábiles antes del inicio de las negociaciones, los nombres de las personas que integrarán sus equipos. Estas personas deberán ser empleados del Canal, de no serlo deberán cumplir con lo dispuesto en el artículo 21 del Reglamento de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, es decir que, estas deberán ser personas contratadas a tiempo completo por el Representante Exclusivo. Las personas que conformarán los equipos negociadores contarán con tiempo de representación, de conformidad con las normas que rigen los mismos y sin exceder cuarenta (40) horas semanales por negociador. El tiempo de representación se tramitará por medio del Formulario 2569, el cual será entregado al supervisor inmediato.

SECCIÓN 13.13. NÚMERO DE NEGOCIADORES POR LAS PARTES. El número de negociadores por cada parte será de

cuatro (4). De faltar uno o varios de ellos, por causa no imputable a la otra parte, las negociaciones continuarán con los que se encuentren presentes, a menos que por mutuo acuerdo deseen suspender la sesión. Si faltan dos (2) miembros de cualquiera de los equipos negociadores, se suspende la negociación por ese día.

SECCIÓN 13.14. ASESORES. Cualquiera de las partes podrá contar, a sus costas, con un asesor a su elección, el cual podrá ser o no empleado del Canal y podrá mantenerse dentro del recinto donde se desarrollan las negociaciones, reunirse en sesiones privadas con la parte que asesora, para la cual la parte que requiera dicha asesoría solicitará los recesos necesarios, que le permitan consultar con su asesor. El asesor deberá guardar confidencialidad.

SECCIÓN 13.15. OBSERVADORES. Cada parte podrá, anunciándolo con veinticuatro (24) horas de anticipación al punto de contacto, contar con un (1) observador, el cual deberá pertenecer o estar cubierto por la Unidad Negociadora o ser empleado de la ACP en nombre de la administración, y no podrá intervenir en el proceso de negociación, debiendo guardar confidencialidad sobre las negociaciones. Los observadores de cada parte no ocasionarán gastos a la otra.

SECCIÓN 13.16. DISCUSIÓN DE LOS TEMAS. Cuando un tema requiera ser discutido más de una vez, este podrá ser debatido hasta un máximo de cuatro veces. El límite máximo de discusión de un artículo será de un (1) día de negociación, pero de ponerse de acuerdo ambas partes, dicho límite podrá ser modificado por ellas.

SECCIÓN 13.17. PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN. Las partes utilizarán el procedimiento de negociación, en el cual la negociación está directamente relacionada con las propuestas negociables intercambiadas. Para determinar quién iniciará primero sortearán el primer lugar, bajo el método que prefieran (moneda, ánfora, papeleta, etc.).
Las partes podrán por mutuo acuerdo utilizar el método de negociación informal.

SECCIÓN 13.18. ORDEN DE DISCUSIÓN DE LOS TEMAS. El orden de discusión de los temas será el planteado por las partes en sus propuestas iniciales, alternándose entre ellas. Es decir, iniciando con el primer tema que la parte que inicia de conformidad al orden establecido en su propuesta, para luego proseguir con el siguiente tema que establezca la otra parte conforme al orden planteado en su propuesta y así sucesivamente. Si las partes acuerdan otro procedimiento que les sea más favorable a ambas, así lo podrán determinar.

SECCIÓN 13.19. TEMAS EN LOS QUE NO SE LOGRE ACUERDO. Aquellos temas en los que no logren llegar a acuerdos, dentro del término pactado en la Sección 13.10 de esta Convención, podrán:

1. Ser presentados ante la Junta de Relaciones Laborales para solicitar resolución de estancamiento en las negociaciones de estos temas, una vez vencidos los términos a los que hace referencia la Sección 13.10 de esta Convención; o

2. Ser discutidos cuando concluyan los demás temas y en el orden en que fueron quedando sin acuerdos, pero respetando los límites de tiempo de negociación ya establecidos en la Sección 13.10 de esta Convención.

ARTÍCULO 14
ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO

SECCIÓN 14.01. PROGRAMA DE ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO DE LA ACP.

(a) Propósito y Naturaleza. Los programas de adiestramiento están diseñados para proveer capacitación y desarrollo que permita la integración de las metas y aspiraciones del individuo con las metas estratégicas y la visión de la ACP, aplicando el concepto educativo de formación corporativa. Este concepto consolida los programas de capacitación y desarrollo de la empresa bajo una filosofía de aprendizaje continuo, comprehensivo y moderno para poder adquirir los conocimientos y adoptar actitudes que permitan un alto nivel de productividad y competitividad. El adiestramiento y el desarrollo de los miembros de la unidad negociadora serán continuos y permanentes y se regirán por lo establecido en la Ley Orgánica, los Reglamentos y en esta convención colectiva. Los objetivos de los programas de adiestramiento son:

(1) Proporcionar a los miembros los conocimientos y desarrollar las destrezas necesarias para que puedan hacerle frente a los nuevos requisitos operacionales y a los cambios en la tecnología, los equipos y los sistemas.

(2) Contar con la disponibilidad futura de recursos humanos a través de la identificación sistemática y la capacitación y desarrollo profesional de personal con alto potencial.

(3) Promover el desarrollo individual y la formación integral del miembro.

(b) Participación del RE. Las partes acuerdan que el RE cooperará con la ACP en sus esfuerzos por promover la capacitación y el desarrollo de sus miembros. La ACP acuerda mantener abiertos los canales de comunicación con el RE para permitirle presentar sus puntos de vista y recomendaciones sobre medidas o planes propuestos relativos al programa de adiestramiento.

SECCIÓN 14.02. PROCEDIMIENTOS COMPETITIVOS.

(a) La selección para cualquier adiestramiento identificado por la ACP como un requisito para un ascenso, se hará según los procedimientos competitivos descritos en el plan de ascenso por mérito aplicable a los miembros de la unidad negociadora. Las selecciones para adiestramiento no se harán con el propósito de darle a un miembro una ventaja injusta sobre otros miembros en futuras oportunidades de ascenso.

(b) Los miembros que sufran accidentes de trabajo y que sean colocados en el Programa de Colocación Especial serán eximidos de los procedimientos competitivos cuando sean seleccionados para adiestramiento que los capaciten a desempeñarse en otros

puestos, siempre y cuando este no sea, o tenga un potencial de ascenso conocido, superior al que actualmente ocupa.

SECCIÓN 14.03. PAGO DURANTE EL ADIESTRAMIENTO. La ACP acuerda pagar a los miembros de la unidad negociadora asignados a ser adiestrados, remuneración extraordinaria adicional por sobretiempo, por trabajo nocturno, por días de fiesta nacional, o por trabajo en domingo solamente cuando la Ley y el Reglamento de Administración de Personal establezcan tal remuneración. Cuando a los miembros de la unidad negociadora que trabajen en turnos diferentes se les asigne a asistir a un curso de adiestramiento, la ACP tratará de programar dicho adiestramiento de manera tal que la mayor parte coincida con las horas durante las cuales dichos miembros estarían laborando. A dichos miembros de la unidad negociadora se les pagará como si estuviesen laborando únicamente por aquellas horas de adiestramiento en las cuales hubiesen estado trabajando, o programados para laborar. La ACP pagará, siempre que corresponda, los gastos de viaje y los viáticos para los miembros de la unidad negociadora escogidos para el adiestramiento. Las disposiciones de la Ley, el Reglamento de Administración de Personal y el Manual de Personal regirán el pago de los salarios básicos establecidos de acuerdo con la convención colectiva y gastos de quienes reciban adiestramiento.

SECCIÓN 14.04. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL ADIESTRAMIENTO.

(a) La ACP hará todo esfuerzo razonable para asegurarse de que todos los miembros elegibles de carrera y carrera condicional de la unidad negociadora, sin distingo de su lugar de trabajo, tengan oportunidades iguales para obtener adiestramiento. Se hará la divulgación necesaria de estas oportunidades de adiestramiento para que todos los miembros elegibles tengan la oportunidad de expresarle su interés de participar en ellas al supervisor correspondiente.

(b) Los departamentos y oficinas principales, según sus necesidades operacionales, establecerán y mantendrán un procedimiento sistemático para distribuir las oportunidades de adiestramiento a los miembros elegibles. La meta es lograr una distribución equitativa de las oportunidades de adiestramiento. Dichos procedimientos y registros de adiestramiento estarán a la disposición del RE para su revisión.

SECCIÓN 14.05. REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD PARA EL ADIESTRAMIENTO. Las selecciones para adiestramiento se basarán en los méritos, si el adiestramiento se anuncia como un requisito para el ascenso del miembro; o se harán sin considerar factores no relacionados con la necesidad de adiestramiento. Exceptuando aquellas oportunidades de adiestramiento que deban establecerse para cumplir con compromisos que exigen los acuerdos internacionales, la ACP se asegurará de que no haya discriminación en la selección y en la asignación de los miembros para adiestramiento por factores tales como sexo, raza, edad, religión, estado civil, ideología política o impedimento físico.

SECCIÓN 14.06. REGISTROS ESCRITOS DE ADIESTRAMIENTO. La ACP acuerda mantener un registro del progreso de cada miembro que reciba adiestramiento o capacitación ofrecida por la ACP, y documentar dicho adiestramiento para incluirlo en su Expediente Oficial de Personal cuando se termine. Acuerda, además, que en aquellos casos en que la ACP le asigne a un trabador a capacitar a otros, certificar a solicitud del miembro, el esfuerzo y el tiempo que este le haya dedicado a dicha asignación, siempre y cuando esta responsabilidad no forme parte de sus funciones regulares.

SECCIÓN 14.07. TIPOS DE ADIESTRAMIENTO. La ACP proporcionará adiestramiento mediante recursos internos o contratados en áreas o temas que contribuyan al logro de los objetivos estratégicos de la organización. Este adiestramiento constará de adiestramiento en el trabajo; adiestramiento formal en clases (incluso seminarios, adiestramiento sobre primeros auxilios y reanimación cardiopulmonar); cursos programados o por correspondencia que hayan sido evaluados y aprobados por la ACP para uso en los programas de la ACP o cualquier otro tipo de adiestramiento.

(a) Adiestramiento en el Trabajo. La ACP acuerda en proporcionar adiestramiento estructurado en el trabajo para los miembros, de acuerdo con los lineamientos del programa bajo el cual el miembro haya sido seleccionado. Este adiestramiento podrá complementarse con textos y/o con adiestramiento formal. La ACP acuerda, además, que cuando sea necesario tal adiestramiento en el trabajo, se asignará al miembro a trabajar bajo la supervisión técnica de un miembro idóneo en el grado máximo del puesto o en un grado superior. La ACP acuerda, además, que el adiestramiento en el trabajo que cubra todos los aspectos necesarios para un pleno desempeño de las tareas de un puesto determinado se considerará como experiencia obtenida. Cuando los miembros en adiestramiento cumplan con los requisitos mínimos para ascenso y se requiera que desempeñe todas las funciones de un puesto de un grado más alto, serán considerados para ascensos de acuerdo con las disposiciones aplicables y el Artículo 18, "Procedimientos de Ascenso por Mérito". Las partes acuerdan que, sin infringir los derechos de la ACP, no se les asignarán deberes a los miembros en adiestramiento con el único propósito de evitar el pago de sobretiempo a otros miembros de la unidad negociadora.

(b) Adiestramiento de Oficiales. El objetivo del Programa de Adiestramiento de Oficiales es el desarrollar suficientes oficiales idóneos para permitirle al Empleador lograr su misión en la forma más eficaz y económica. De acuerdo con este objetivo, la ACP tomará en cuenta cualquier recomendación que el RE presente a su consideración antes de preparar nuevos planes de adiestramiento (o antes de cambiar los actuales) para cada ocupación que se haya aprobado un programa de adiestramiento.

(1) Textos. La ACP acuerda suministrar a los oficiales, sin costo alguno, los materiales de estudio que prepare para su uso como parte del adiestramiento programado para los oficiales. Además, acuerda en suministrarles, en calidad de préstamo, los textos que los oficiales no tengan que conservar como referencia

futura durante su aprendizaje, siempre y cuando los oficiales acuerden reembolsarle a la ACP el costo de todos los textos o materiales que les hayan sido suministrado en calidad de préstamo, y cuando estos se hayan dañado o perdido. Los oficiales tendrán que comprar; sin embargo, los textos y manuales que la ACP identifique como material de referencia necesario para que puedan desenvolverse como oficiales en sus respectivas áreas.

(2) Reducción en Adiestramiento Total en Clases y en Trabajo de los Oficiales. El adiestramiento total en clases y en el trabajo que los oficiales deben completar para culminar sus respectivos programas de desarrollo podrá reducirse de acuerdo con los reglamentos debidamente aprobados por la ACP. El RE notificará a la ACP sobre cualquier supuesto abuso o irregularidad en las recomendaciones para reducir el tiempo de adiestramiento.

(3) Culminación de Programas de Adiestramiento. Al concluir satisfactoriamente el Programa de Adiestramiento, la ACP le otorgará a cada participante un certificado.

(c) Cursos de Supervisión y Administración. La ACP considerará ofrecer cursos básicos, intermedios y avanzados en prácticas y técnicas de supervisión y administración a los miembros de la unidad negociadora considerados como supervisores o gerentes potenciales dentro de sus limitaciones presupuestarias y de personal.

SECCIÓN 14.08. INSTALACIONES PARA EL ADIESTRAMIENTO. La ACP podrá ofrecer adiestramiento local o en el extranjero, dentro de sus limitaciones presupuestarias y de personal, a miembros elegibles de la unidad negociadora.

(a) Adiestramiento Local.

(1) Adiestramiento Ofrecido por La ACP. El adiestramiento ofrecido por la ACP localmente, se llevará a cabo cuando sea práctico, durante las horas normales de trabajo de la ACP (por ejemplo, de 8:00 a.m. a 4:00 p.m.), remunerando al miembro con su sueldo regular como si hubiera estado laborando. Como regla general, se publicarán en el Portal de la ACP los cursos ofrecidos en el Centro de Capacitación, durante la primera semana del mes anterior al adiestramiento. Los miembros de la unidad negociadora que estén interesados y que se consideren elegibles para un curso anunciado, podrán solicitar a sus supervisores que los nominen para recibir ese adiestramiento.

(2) Otro Adiestramiento Local. Otro adiestramiento puede incluir, pero no se limita a:

(A) Programas de Extensión para Adultos. El mejoramiento voluntario se fomentará entre los miembros de la unidad negociadora mediante su asistencia a programas de extensión para adultos en universidades y centros de enseñanza superior cuyos programas de estudios hayan sido reconocidos según las leyes de la República de Panamá. Para lograrlo, la ACP conviene en llevar a cabo el siguiente Programa de Reembolso de Matrícula:

(i) Generalidades. El Programa de Reembolso de Matrícula se administrará garantizando que:

(1) El programa sea continuo;
(2) Haya igualdad de oportunidades para todo miembro para tal adiestramiento, siempre y cuando se tengan las mismas necesidades y requisitos académicos;

(3) No se gaste dinero solamente para ofrecerle a un miembro la oportunidad de obtener un título que lo haga idóneo para un nombramiento que exija ese título.

(4) El curso responda a los objetivos estratégicos y metas del departamento o división. La Sección de Capacitación determinará la relevancia de los cursos para la aprobación del reembolso, con base en criterios técnicos.

(5) El curso sea aprobado, antes de su primera sesión de clases, por el supervisor inmediato, el coordinador de programas de adiestramiento del departamento y el Gerente de la Sección de Capacitación; y

(6) El adiestramiento solicitado no esté disponible en la ACP.

(ii) Tasa de Reembolso. Las partes acuerdan que la suma del reembolso por tomar cursos aprobados en cualquier institución de enseñanza superior del Istmo, incluso los costos de laboratorio, será según la tarifa correspondiente.

(iii) Requisitos Mínimos. Para poder obtener el reembolso, los miembros de la unidad negociadora deberán terminar el curso con una calificación de A, B, C o su equivalente, y deberán entregar a la Sección de Capacitación de la Vicepresidencia Ejecutiva de Recursos Humanos, la solicitud de reembolso de matrícula, con la prueba de terminación del curso y las calificaciones, durante los sesenta (60) días calendario después de la fecha de terminación de la última clase.

(iv) Reembolso de Matrícula. A los miembros se les estimula a buscar su propio mejoramiento profesional asistiendo a universidades, conferencias y seminarios técnicos y profesionales, u otros cursos. La Sección de Capacitación mantendrá en vigencia este programa para reembolsarle al miembro el costo total o parcial de los cursos autorizados, luego de completarlos o aprobarlos.

(1) Se aprobará el reembolso de acuerdo con la disponibilidad de fondos, sin tomar en cuenta si se obtuvo créditos académicos o no, siempre que:
(2) El curso responda a los objetivos estratégicos y metas del departamento o división. La Sección de Capacitación determinará la relevancia de los cursos para la aprobación del reembolso, con base en criterios técnicos.
(3) El curso sea aprobado, antes de su primera sesión de clases, por el supervisor inmediato, el coordinador de programas de adiestramiento de la vicepresidencia respectiva y el Gerente de la Sección de Capacitación de la Vicepresidencia Ejecutiva de Recursos Humanos; y
(4) El adiestramiento solicitado no esté disponible en la ACP.

(5) No se autorizarán fondos con el propósito principal de permitir al miembro obtener un título académico.

(B) Cursos por Correspondencia o Virtuales. La ACP podría reembolsar el valor de cursos por, correspondencia usando los mismos criterios utilizados para el reembolso de matrícula.

(C) Variación de la Semana de Trabajo de 40 Horas con Propósitos Educativos. Cuando se apruebe, podrá establecerse una jornada especial de trabajo no menor de 40 horas por semana para permitirle al miembro tomar uno o más cursos en una universidad u otra institución educativa, o programa de extensión para adultos, luego de establecer que:

(i) El acomodo de la jornada de trabajo del miembro no interferirá con la ejecución del trabajo asignado. La ACP hará un esfuerzo para evitarle dificultades innecesarias a cualquier miembro en la unidad cuando establezca tales jornadas especiales de trabajo;

(ii) Los estudios deberán estar directamente relacionados con la misión de la Sección a la que pertenece el miembro y el completarlos capacitará al miembro para desempeñarse más eficazmente en la ACP;

(iii) Para el adiestramiento solicitado por el miembro, no se pagará remuneración adicional al miembro sólo porque la jornada especial de trabajo autorizada en esta sección resulte en que el miembro trabaje en un día, o a una hora del día, en la cual se pagaría dicha remuneración adicional.

(b) Adiestramiento en el Extranjero. La ACP podrá patrocinar los programas de adiestramiento en el extranjero de acuerdo con los lineamientos aquí contenidos. Tal adiestramiento incluye cursos técnicos y profesionales, aun cuando no se limitará a estos.

(1) Dependiendo de la disponibilidad de fondos, el adiestramiento en el extranjero generalmente se programará si tal adiestramiento beneficia principalmente a la ACP, si su duración es de por lo menos tres días y si se justifica según uno de los siguientes criterios:

(A) El adiestramiento no está disponible en la República de Panamá;

(B) Hay muy pocos miembros que necesitan el adiestramiento para que sea económicamente factible traer el curso a la República de Panamá.

(2) Generalmente no se considerarán para su aprobación las solicitudes de los miembros para adiestramiento que sea principalmente para su propio beneficio, a menos que llenen las siguientes condiciones:

(A) La persona o la organización que ofrezca el adiestramiento pague la mayor parte (por lo menos el 75%) de los costos totales del adiestramiento, incluso la matrícula y el transporte;

6710

(B) No se paguen viáticos.

ARTÍCULO 15
HORAS EXTRAORDINARIAS

SECCIÓN 15.01. ASIGNACIONES DE TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS.
(a) El Empleador asignará trabajo en horas extraordinarias con base a sus necesidades, tomando en consideración las calificaciones, asignaciones de trabajo, pericia e idoneidad de los miembros. En beneficio del buen ánimo entre los miembros, la continuidad del trabajo y la economía de las operaciones, al asignar el trabajo en horas extraordinarias, se le dará normalmente primera consideración a aquellos miembros que estén asignados al trabajo en ese momento. Hasta donde sea práctico, y en consonancia con el requisito de una operación continua, eficiente y segura, todas las asignaciones de trabajo en horas extraordinarias en un determinado equipo, se distribuirán de la manera más justa y equitativa posible.

(b) En caso de que un miembro no desee trabajar horas extraordinarias debido a razones legítimas, su supervisor o el designado por la Administración iniciará el proceso de búsqueda de un relevo a la solicitud del miembro de excluirlo de trabajo de horas extraordinarias, siempre y cuando otro miembro, a quien el supervisor determine como idóneo, esté disponible inmediatamente para la asignación.

(c) La meta de la ACP es limitar el trabajo en horas extraordinarias al mínimo necesario para lograr su misión. La ACP hará su mejor esfuerzo para relevar al miembro de una asignación de trabajo en horas extraordinarias cuando los médicos de salud ocupacional del Empleador hayan certificado que, por razones médicas, el miembro no debe trabajar horas extraordinarias.

(d) A los miembros de la unidad negociadora se les pagarán horas extraordinarias de trabajo de acuerdo al artículo 102 del Reglamento de Administración de Personal, es decir, a tiempo y medio de su salario básico por todas las horas de trabajo aprobadas que exceden su jornada normal de trabajo.

(e) Por exigencias operacionales programadas o las no previstas, la jornada regular de trabajo de ocho (8) horas podría extenderse hasta un máximo de doce (12) horas de trabajo continuas, las cuales serán pagadas según lo dispuesto en la sección 15.02 de este artículo. Excepcionalmente, la ACP podrá asignar a un miembro a trabajar más de doce (12) horas diarias, pero sin exceder las dieciséis (16) horas diarias, ya que compromete la seguridad del personal.

SECCIÓN 15.02. AVISO DE TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS. El Empleador notificará a los miembros sobre las asignaciones de trabajo en horas extraordinarias con tanta anticipación como le sea práctico. (En este sentido, no es la intención de las partes alterar las prácticas actuales en detrimento de los miembros de la unidad negociadora). En los casos de trabajo en horas extraordinarias no programadas, se reconoce que no se podrá dar mucho aviso anticipado. El Empleador se esforzará por asegurar que el trabajo en

horas extraordinarias se anote rápida y adecuadamente para que sea pagado con puntualidad.

SECCIÓN 15.03. TARIFAS DE TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS. A los miembros se les pagará por trabajo en horas extraordinarias según las tarifas correspondientes de trabajo en horas extraordinarias conforme a la Ley Orgánica y el Reglamento de Administración de Personal. Cualquier miembro que reciba órdenes de un designado oficial de la Administración de presentarse a trabajar a una estación o lugar de trabajo determinado antes de empezar su turno, o de quedarse a trabajar en una estación o lugar de trabajo determinado después de haber terminado su turno deberá, según la Ley Orgánica, ser remunerado según la tarifa de horas extraordinarias correspondiente.

SECCIÓN 15.04. MIEMBROS QUE REGRESAN PARA TRABAJAR HORAS EXTRAORDINARIAS.

(a) Cuando un miembro trabaja horas extraordinarias irregular u ocasionalmente en horas que no le fueron programadas y para las cuales es requerido que regrese a su lugar de trabajo, le serán pagadas un mínimo de dos (2) horas por llamada de lunes a viernes; cuatro (4) horas por llamada en sábados y domingos; o cuatro (4) horas por llamada en un día de fiesta o duelo nacional y que caiga dentro de su día libre cuando sea de lunes a viernes, aunque se reciba más de una llamada durante el período en que debe regresar a trabajar. Para que se le pague la tarifa mínima que aplica por llamada, el miembro deberá reportarse a su puesto o lugar de trabajo cada vez que se le llame.

(b) Esto no aplica a las asignaciones para trabajo en horas extraordinarias para reportarse más temprano de su hora programada para trabajar, en cuyo caso aplica la tarifa para horas extraordinarias de conformidad al Capítulo 720, Subcapítulo 2, numeral (1) (c) (2) del Manual de Personal de la ACP.

SECCIÓN 15.05. SUMINISTRO DE REGISTROS DE SOBRETIEMPO. El Empleador conviene hasta donde lo permita la Ley Orgánica, en suministrar copias de los registros de trabajo en horas extraordinarias que se mantengan rutinariamente cuando así lo solicite el RE para resolver la queja de los miembros.

ARTÍCULO 16
DEDUCCIONES Y PAGOS

Se aplicarán las deducciones establecidas de conformidad con el Capítulo VII del Reglamento de Administración de Personal. De acuerdo con los procedimientos establecidos por el Empleador, los miembros de la unidad negociadora podrán:

(a) Solicitar que se depositen sus pagos en una institución bancaria o financiera en los Estados Unidos de América o en la República de Panamá;

(b) Solicitar que las siguientes asignaciones oficiales se descuenten de sus pagos, además de la asignación para cuotas regulares y periódicas a una organización sindical:

(1) Asignaciones para hipotecas y cuentas de ahorro.

(2) Una asignación para una organización de caridad local inscrita en el Ministerio de Economía y Finanzas de Panamá.
(3) Asignaciones para planes de retiro reconocidos por ley y que solicite el miembro.

(c) Las asignaciones oficiales autorizadas por este Articulo serán deducidas por el Empleador sin ningún costo para el miembro, a menos que la institución u organización financiera pertinente cobre una tarifa.

(d) El salario neto y otros pagos o reembolsos que se hagan por planilla se remitirán directamente a una cuenta de la cual el miembro sea titular, en una institución financiera autorizada para recibir depósitos en los Estados Unidos o en la República de Panamá, mediante el método de pago por transmisión electrónica estándar del mercado.

(e) Los miembros de la unidad negociadora tendrán un plazo no mayor de ocho (8) periodos de pagos contados a partir de la entrada en vigencia de esta convención para proporcionar a la División de Contabilidad, a través de los mecanismos que dicha división indique, la información necesaria para que se remitan los depósitos.

(f) Es responsabilidad del miembro mantener actualizada a la ACP de la información de la cuenta y comunicar oportunamente a la ACP cuando la reemplace por otra.

ARTÍCULO 17
DESCRIPCIONES DE PUESTO

SECCIÓN 17.01. DESCRIPCIÓN DE PUESTO. En todo lo referente a descripciones de puestos y en lo que no contradiga lo dispuesto en esta convención colectiva, se aplicará lo establecido en la Ley Orgánica, el Reglamento de Administración de Personal y el Manual de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá.

El miembro de la unidad negociadora recibirá en un período razonable, que normalmente será durante la primera semana que asuma los deberes de su puesto, una descripción escrita de sus deberes y responsabilidades principales. El miembro que no tuviere tal descripción podrá solicitar una copia a su supervisor respectivo, y obtenerla dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la fecha de su solicitud. La descripción incluirá como mínimo, sus deberes y responsabilidades principales, sus relaciones con la supervisión y los requisitos especiales de idoneidad, si los hubiere.

SECCIÓN 17.02. CAMBIOS EN LA DESCRIPCIÓN DE PUESTO. Cuando los cambios en los deberes y responsabilidades de un puesto lo ameriten, se actualizará la descripción del puesto. Tales cambios en las descripciones de puestos se harán de acuerdo con las estipulaciones del artículo de Negociación de esta Convención Colectiva. Cuando se actualice la descripción de puesto, al miembro se le dará copia de la descripción de puesto actualizada.

SECCIÓN 17.03. OTROS DEBERES ASIGNADOS. La frase "otros deberes que se asignen", que generalmente aparece en las descripciones

de puestos tiene por objeto recoger en una sola frase todos los deberes menores relacionados y relativos al puesto. De convertirse estos "otros deberes" en parte significativa del puesto, la descripción del puesto se enmendará según lo establecido en la Sección 17.02 de esta convención para que refleje los nuevos deberes. Si la descripción del puesto no se enmienda oportunamente, el miembro podrá solicitar que sea enmendada.

SECCIÓN 17.04. REVISIÓN DE LA DESCRIPCIÓN DE PUESTO. El miembro podrá solicitar al supervisor revisar la descripción de su puesto a fin de aclarar dudas sobre sus asignaciones.

ARTÍCULO 18
PROCEDIMIENTOS DE ASCENSO POR MÉRITO

SECCIÓN 18.01. POLÍTICA. Los ascensos (y otros movimientos de personal que requieran procedimientos competitivos) de los miembros de la Unidad Negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta en los puestos de la unidad negociadora, de acuerdo con la Ley Orgánica y los Reglamentos se regirán por los procedimientos establecidos en este artículo y el Manual de Personal. Las medidas adoptadas según estos procedimientos se basarán únicamente en criterios relacionados con el trabajo y se harán por mérito sin tomar en consideración el sexo, raza, edad, religión, estado civil, ideología política o discapacidad. Estos procedimientos les proporcionarán a los miembros de la unidad negociadora un medio para avanzar en su carrera y ayudarán a la ACP a lograr la utilización más eficaz del personal disponible para satisfacer sus necesidades presentes y sus metas futuras de empleo.

SECCIÓN 18.02. EXCEPCIONES.

(a) Los procedimientos competitivos especificados en este artículo no se aplicarán a los siguientes puestos de la unidad negociadora o al traslado de personal a tales puestos:

(1) Los ascensos a puestos de director de departamento u oficina principal, gerente de división y de sección.

(2) Los ascensos de miembros que fueron descendidos sin causa imputable, siempre que no se exceda del grado ocupado anteriormente de forma permanente.

(3) El reintegro de un miembro a un puesto o grado del cual fue desplazado sin causa imputable.

(4) Los ascensos a puestos reclasificados a un grado superior debido a uno de los siguientes casos:

(A) Un cambio gradual de funciones y responsabilidades del puesto;
(B) El efecto y complejidad que el ocupante le imprime al puesto;
(C) Cambios en las normas de clasificación de puestos;
(D) La corrección de un error de clasificación;
(E) Una acción programada de la Administración, siempre y cuando el miembro califique para el ascenso, el puesto clasificado mantiene las mismas funciones básicas, y no hay otro miembro bajo el mismo supervisor que esté

desempeñando funciones similares a quien se le pudieran asignar estas funciones.

(5) El ascenso de un miembro a los diferentes niveles de un puesto programado para alcanzar un grado específico siempre que la selección a dicho puesto se haya realizado mediante concurso, por ejemplo, puestos en desarrollo o en capacitación formal, tales como los de oficiales de remolcador y de draga; entre otros. El ascenso al puesto en desarrollo se excluye de este procedimiento solamente si el puesto para el cual va a ser preparado el miembro está excluido.

(6) Los ascensos del Programa de Desarrollo de Oficiales de Remolcador y los Oficiales de Equipo de Dragado sin Autopropulsión al finalizar el programa;

(7) La colocación de un miembro en un puesto de preparación cuando el puesto a llenarse esté excluido de colocación mediante concurso.

(8) Los ascensos temporales o asignaciones temporales por 120 días o menos a un puesto con un grado superior. Al computar los 120 días, se cuentan los ascensos temporales y las asignaciones temporales competitivas y no competitivas durante los 12 meses previos.

(9) La asignación a otro puesto sin cambio de salario o grado, siempre y cuando el grado tope no sea más alto que el del puesto actual del miembro.

(10) Los descensos, a menos que el puesto a llenar tenga un grado máximo más alto que el del puesto permanente del miembro.

(11) La colocación de un miembro como parte de un mutuo acuerdo entre la Administración y el miembro o su representante exclusivo.

(12) Las medidas tomadas como parte de un proceso de reducción de personal suplementados por el artículo 22 de esta Convención Colectiva.

(13) Las colocaciones o ascensos de candidatos a quienes la autoridad correspondiente en procesos de terceras personas determinen que se les ha negado la debida consideración en medidas competitivas, y cuyas colocaciones o ascensos sean ordenados por dichas autoridades.

(14) Las selecciones para adiestramiento para miembros que hayan sufrido accidentes de trabajo y hayan sido colocados en el Programa de Colocación de Trabajadores con Incapacidades, específicamente descrito en la Sección 14.02 (b) del Artículo 14 de esta Convención Colectiva, siempre y cuando los puestos a los cuales se aspiran como resultado del adiestramiento no sean, o tengan un potencial de ascenso conocido, superior al que actualmente ocupa.

(b) Los ascensos al grado tope del personal en adiestramiento cuya selección inicial fue hecha competitivamente; los ascensos de miembros dentro de los puestos en desarrollo cuya selección inicial fue hecha competitivamente; serán implementados cuando el Empleador determine que el miembro cumple con todos los requisitos de elegibilidad; que ha demostrado la habilidad de desempeñarse a un nivel más alto, y que la conducta del miembro cumple con las normas aceptables del Empleador. Estos ascensos normalmente serán efectivos el primer día de pago después de la fecha en la cual la Vicepresidencia Ejecutiva de Recursos Humanos reciba la solicitud de la unidad empleadora para que el ascenso sea efectivo.

(c) Este capítulo no restringe los derechos de la ACP de llenar los puestos mediante otros métodos que no sean ascensos. La ACP podrá llenar los puestos mediante otros recursos, tales como:

(1) Nombramientos de un registro de elegibles;
(2) Nombramientos de listas de los programas de colocación especial;
(3) Traslados a puestos del mismo grado;
(4) Recontrataciones de ex miembros con estatus de carrera o carrera condicional, en puestos que tengan un grado que no exceda el grado más alto que el miembro haya ocupado en un puesto permanente en la ACP o la CCP.

SECCIÓN 18.03. RESPONSABILIDADES.

(a) Responsabilidades de la Administración. La ACP se asegurará que los miembros ausentes por razones legítimas reciban la debida consideración para ascensos siempre y cuando que se anuncien vacantes en sus propias secciones o divisiones, con tal que el área de consideración sea la división, y que ellos hayan adelantado los arreglos necesarios para ser considerados, según se detalla a continuación.

(b) Responsabilidades de los Miembros. Los miembros serán responsables de presentar oportunamente las solicitudes correspondientes para las vacantes en las cuales estén interesados y para las cuales se consideren idóneos, por lo cual se insta a que mantengan actualizada su documentación sobre experiencia, capacitación, educación, licencias y certificaciones. Los miembros en traslado temporal, licencia, adiestramiento prolongado o cualquier otra ausencia temporal, deberán adelantar los arreglos necesarios para que se les considere para las vacantes específicas que se anuncien durante su ausencia. El Empleador tratará de mantener una cantidad adecuada de las solicitudes correspondientes, para entregárselas a los miembros que las soliciten, en los sitios donde los miembros usualmente obtienen los formularios de vacaciones.

SECCIÓN 18.04. ÁREAS DE CONSIDERACIÓN. Las áreas de consideración de los procedimientos competitivos serán:

(a) Primera Área. La sección, división, o el departamento, según lo determine el Oficial de Selección. El Oficial de Selección deberá establecer un área que sea lo suficientemente amplia para asegurar la disponibilidad de candidatos de alta calidad para llenar el puesto. Un miembro asignado temporalmente a otro puesto, ascenso temporal, o trasladado a otro departamento, división, o unidad solamente podrá competir para oportunidades de trabajo dentro del área de

consideración de su puesto permanente o para puestos que sean anunciados en la segunda área de consideración.

(b) Segunda Área. La ACP normalmente será el área de consideración para llenar puestos para los cuales se pueda razonablemente asumir que no se conseguirán suficientes candidatos de alta calidad en la primera área de consideración. La ACP considerará a los miembros idóneos en servicio simultáneamente con los solicitantes idóneos de otras fuentes apropiadas, cuando se usen tales fuentes. El anuncio de las vacantes en la primera o segunda área de consideración pueden hacerse de manera individual, consecutiva, o simultánea.

SECCIÓN 18.05. ANUNCIOS DE OPORTUNIDADES DE ASCENSO. Las oportunidades de ascenso serán anunciadas por un período mínimo de siete (7) días dentro del área de consideración que determine el Oficial de Selección. Al momento de publicar las vacantes, copias de los anuncios deberán ser colocadas en los tableros de información de las distintas unidades o circuladas entre los miembros cuando las vacantes se anuncien en la primera área de consideración. Cuando la oportunidad de ascenso se decida anunciar en la segunda área de consideración, la misma se publicará en Tu Canal, a través del ACP-INFO u otros medios oficiales impresos o electrónicos de comunicación interna. Copias de las oportunidades de ascenso anunciadas en ACP-INFO también deberán ser colocadas en los tableros de información.

Contenido del Anuncio. El anuncio deberá contener lo siguiente:

(a) Número mínimo de vacantes que serán llenadas;
(b) Título, grado y salario base del puesto vacante;
(c) Requisitos especiales del puesto contenidos en la descripción del puesto (ej. licencia de conducir, saber nadar, etc.);
(d) El tipo de puesto (permanente o temporal) y jornada de trabajo (tiempo completo, tiempo parcial, etc.);
(e) Duración del ascenso temporal o asignación temporal;
(f) Ubicación del puesto (sector pacífico o atlántico);
(g) Área de consideración (sección, división o departamento);
(h) Lugar en donde se podrán revisar los estándares de calificación;
(i) Fecha de cierre para la aceptación de solicitudes (no antes de siete días);
(j) El método para solicitar para la vacante;
(k) Lugar en donde se deben entregar las solicitudes;
(l) Declaración que la ACP se rige por un sistema de igualdad de oportunidades; y
(m) Si el puesto es un puesto sujeto a pruebas de drogas, una declaración que indique que el candidato seleccionado deberá pasar una prueba antes de ser asignado en el puesto.

El Empleador se compromete a hacer todo esfuerzo razonable para proporcionarle al RE cuatro (4) copias de todos los anuncios de los puestos vacantes de la unidad negociadora.

SECCIÓN 18.06. REQUISITOS DE CALIFICACIÓN.

(a) Para ser elegible para ascensos permanentes o temporales y pagos por relevo, los candidatos deberán cumplir con los requisitos mínimos de calificación para el puesto. La ACP podrá especificar requisitos especiales o exámenes para ciertos puestos cuando lo

considere apropiado. Los exámenes usados en el proceso de selección interna de la ACP no podrán usarse en base a aprobación o fracaso, excepto cuando se trate de un requisito básico de calificación tal como una prueba de natación. Cuando se usan exámenes como uno de los diversos métodos para evaluar a los solicitantes deberán aplicarse uniformemente a todos los candidatos.

(b) Conforme a los parágrafos (1) y (2) de esta sección, cuando un anuncio de vacantes incluya requisitos especiales tal como se establece en la Sección 18.05 de este Artículo, un candidato para la vacante podrá presentar en las oficinas de RHSR la documentación apropiada que demuestre sus calificaciones. Dicha documentación será considerada siempre y cuando que:

(1) El solicitante haya presentado oportunamente su solicitud para la vacante dentro del período de tiempo estipulado; y

(2) La oficina de RHSR reciba la documentación que establece la idoneidad del candidato dentro del período de siete (7) días calendario después de publicada la fecha de cierre para aceptar solicitudes.

SECCIÓN 18.07. PROCESO DE EVALUACIÓN. La ACP nombrará, conforme a esta sección, una junta de evaluación o un oficial de evaluación para evaluar, clasificar y referir a los candidatos para todos los puestos de la unidad negociadora que deban llenarse por competencia, cuando haya cuatro o más candidatos idóneos.

(a) Proceso de Evaluación y Selección.

(1) La Sección de Reclutamiento, Clasificación y Documentación Laboral le proporcionará al oficial de selección la lista de miembros que califican para los puestos anunciados.

(2) Cuando haya cuatro (4) o más candidatos calificados, el Oficial de Selección nombrará a un oficial de evaluación o a una junta de evaluación, según corresponda, para evaluar, clasificar y referir a los candidatos. Para los ascensos por concurso a puestos de grado 7 o superior en la categoría salarial especial de equipo flotante (FE) se conformará una junta de evaluación. De haber tres o menos candidatos calificados, no será necesario aplicar el plan de evaluación ya que todos los candidatos serán elegibles para ser seleccionados.

(3) Tanto los miembros de la junta de evaluación como los oficiales de evaluación deberán ser trabajadores de la ACP que permanentemente ocupen puestos de grado igual o más alto que el del puesto a ser ocupado.

(4) Le corresponderá a la junta de evaluación o al oficial de evaluación, según aplique, evaluar a los candidatos utilizando el plan de evaluación del puesto, considerando información de los expedientes oficiales de personal, evaluaciones de supervisores inmediatos, o entrevistas personales, y de agrupar a los candidatos en grupos de calificados y mejores calificados donde exista una separación claramente identificable. La categoría de

los mejores calificados deberá estar formada de por lo menos tres candidatos a menos que esto no sea posible.

(5) En cualquier momento durante el proceso de selección, el oficial de selección podrá escoger a cualquier candidato entre aquellos identificados como los mejores calificados, podrá seleccionar a un solicitante de cualquier otra fuente o podrá decidir no llenar la vacante.
(6) El oficial de selección cuenta con 30 días para completar el proceso de evaluación y selección. La Sección de Reclutamiento, Clasificación y Documentación Laboral podrá extender el período de evaluación y selección por situaciones especiales. Bajo ninguna circunstancia se realizarán selecciones antes de la fecha de cierre del anuncio.

(b) Juntas de Evaluación. Uno de los tres miembros que conformen la junta de evaluación será designado por el oficial de selección para que funja como presidente y éste será el vocero y tendrá la responsabilidad de preparar el expediente de evaluación de la junta.

(c) El RE podrá solicitar, conforme a los requisitos que establezcan las normas relativas a la divulgación de información, revisar el expediente de selección después que el oficial de selección haya escogido al candidato.

(d) Anuncios Continuos.

(1) Se podrán anunciar vacantes temporales y permanentes mediante anuncios que se mantendrán vigentes por un período preestablecido.

(2) El plazo comprendido por el anuncio será determinado por el oficial de selección, por ejemplo, por un período de 12 meses, 18 meses ó 24 meses. El anuncio establecerá las fechas de cierre para la aceptación de solicitudes las cuales serán por intervalos de por lo menos tres meses. En el caso de la primera fecha de cierre, habrá un mínimo de siete días entre la fecha del anuncio y la primera fecha de cierre.

(3) Los miembros solamente tienen que presentar una solicitud para ser considerados. Las solicitudes de los miembros recibidas en o antes de una fecha de cierre serán consideradas para las vacantes que ocurran subsecuentemente. Las solicitudes de los miembros que no califican les serán devueltas, y para ser considerados tendrán que presentar una nueva solicitud.

(4) Las solicitudes que se reciban después de una fecha de cierre serán consideradas cuando la lista de candidatos se actualice posterior a la siguiente fecha de cierre.

(5) A medida de que surja la necesidad, los solicitantes serán evaluados siguiendo el plan de evaluación desarrollado para el puesto, y serán agrupados según su calificación. El oficial de selección deberá seleccionar de

entre los que estén identificados como los mejores calificados.

SECCIÓN 18.08. FACTORES DE EVALUACIÓN. Los factores de evaluación tendrán relación con el trabajo, proporcionarán una medida útil de los requisitos necesarios para el puesto que debe llenarse, y establecerán distinciones significativas entre los candidatos que están bajo consideración. Estos factores no se ajustarán para que sean aplicables a un candidato específico o para excluir a ciertos candidatos.

a. Antes de la evaluación de los candidatos para su selección por parte de una junta u oficial de evaluación, el oficial de selección considerará los siguientes factores de evaluación, de los cuales escogerá los factores deseados, así como cualquier otro factor que considere pertinente a la vacante, de acuerdo con la Sección 18.09 de este Artículo:

1. El conocimiento, las destrezas, las habilidades y las competencias de la ocupación, profesión u oficio (pertinente a la vacante);

2. La calidad del desempeño reciente y anterior en el trabajo (por ejemplo, productividad, calidad del trabajo, habilidad demostrada, evaluación de desempeño, premios);

3. Desempeño durante cualquier asignación de relevo pertinente al puesto para el cual solicitó;

4. La educación y el adiestramiento (incluso cursos de capacitación que el miembro haya tomado por cuenta propia) que no se hayan acreditado para llenar los requisitos mínimos de idoneidad (a los que estén directamente relacionados con la vacante debe dársele mayor importancia, según su valor relativo);

5. La experiencia relativa al puesto solicitado;

6. Las características de personalidad (por ejemplo, la habilidad para llevarse bien con los demás, iniciativas, empuje, cooperación);

7. Las habilidades especiales (por ejemplo, la habilidad para analizar, enseñar, planificar, hablar en público, informar y redactar. Las habilidades directamente relacionadas que claramente sirvan para que el desempeño del trabajo sea mejor deberán proporcionar ventaja a los solicitantes que las posean.);

8. La conducta en el trabajo (inclusive la puntualidad y asistencia);

9. El potencial de avance en el campo de la vacante que se llena;

10. El historial de seguridad.

b. Además, para llenar los puestos de supervisión, el oficial de selección considerará el uso de los siguientes factores:

1 Para puestos que requieran supervisión de trabajo manual, un conocimiento comprobado y adquirido en el trabajo, con los principios de seguridad; y la capacidad de aplicarlos para la prevención de accidentes;

2 La habilidad para planear y hacer que el trabajo se lleve a cabo (aquí debe considerarse la eficacia anterior del candidato al relevar en puestos de supervisión);

3 La habilidad para ganarse el respeto y la cooperación de los miembros de la unidad negociadora.

c. La antigüedad en el puesto actualmente ocupado será considerada cuando todos los otros factores se consideren iguales.

SECCIÓN 18.09. PLANES DE EVALUACIÓN.

(a) Antes de la evaluación de los solicitantes para las vacantes, los oficiales de selección o las personas designadas desarrollarán planes individuales de evaluación para puestos (o grupos de puestos cubiertos por una sola descripción de puesto) dentro de las unidades que estén bajo su supervisión inmediata.

(b) Después de revisar las descripciones de puesto, los oficiales de selección determinarán cuales factores de evaluación se usarán para listar en orden a los solicitantes para cada puesto; le asignarán el peso relativo a cada factor escogido; y determinarán el criterio utilizado para clasificar (la gama de calidad y el criterio para cada gama de calidad) que deberá usarse al evaluar a los candidatos en cada factor utilizado. Cuando se vaya a utilizar un plan de evaluación por primera vez, conforme a los procedimientos especificados en este Artículo, este le será suministrado al RE por lo menos tres días antes de que el mismo sea utilizado por el oficial o junta de evaluación.

(c) El establecimiento de planes individuales de evaluación no deberá interpretarse como que restringe el derecho de los supervisores de asignarle trabajo a los miembros y de añadirle deberes a las descripciones de puestos si estos deciden hacer que los miembros desempeñen los deberes repetida o periódicamente.

(d) Cuando se preparen nuevas descripciones de puesto, o cuando el oficial de selección lo considere conveniente, él o su designado prepararán nuevos planes de evaluación o modificarán los existentes, y notificarán al RE según el párrafo (b) de esta sección.

SECCIÓN 18.10. EVALUACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE CANDIDATOS.
Le corresponderá a la junta de evaluación o al oficial de evaluación, según aplique, evaluar a los candidatos utilizando el plan de evaluación del puesto, considerando información de los expedientes oficiales de personal, evaluaciones de supervisores inmediatos, entrevistas personales, u otras fuentes apropiadas de información y de agrupar a los candidatos en grupos de calificados y mejores calificados donde exista una separación claramente identificable. La categoría de los

mejores calificados deberá estar formada de por lo menos tres candidatos a menos que esto no sea posible.

SECCIÓN 18.11. DECISIÓN SOBRE LA SELECCIÓN. En cualquier momento durante el proceso de selección, el oficial de selección podrá escoger a cualquier candidato entre aquellos identificados como los mejores calificados, podrá seleccionar a un solicitante de cualquier otra fuente o podrá decidir no llenar la vacante.
El oficial de selección cuenta con 30 días para completar el proceso de evaluación y selección. La Sección de Reclutamiento, Clasificación y Documentación Laboral podrá extender el período de evaluación y selección por situaciones especiales. Bajo ninguna circunstancia se realizarán selecciones antes de la fecha de cierre del anuncio.

SECCIÓN 18.12. NOTIFICACIÓN A LOS SOLICITANTES Y PUBLICACIÓN DE LOS SELECCIONADOS.

a. Los miembros de la ACP seleccionados competitivamente para llenar un puesto de la unidad negociadora se colocarán en dicho puesto al inicio de un período de pago en un plazo de treinta (30) días calendario a partir de su notificación de selección, excepto según lo autorice el Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos. La selección será efectiva una vez se cumplan todas las medidas discrecionales en el proceso de selección; por ejemplo, cuando el individuo acepte el puesto ofrecido, se le haya emitido confirmación por escrito de su selección sin condiciones, cumpla con todos los otros requisitos del puesto, tal como la prueba por droga, y se le haya instruido reportarse a trabajar en una fecha específica.

b. La información sobre las medidas de selección de individuos será suministrada por el oficial de selección o su designado a los candidatos idóneos que lo soliciten, de la siguiente manera:

   1. Si el miembro estaba en el grupo "mejor calificado";
   2. El nombre del candidato seleccionado;
   3. En qué áreas, de haberlas, el miembro debe mejorar para incrementar sus posibilidades de selección futura a dicha puesto.

c. El oficial de selección o su designado también, cuando se le solicite, notificará al RE de los resultados de la selección.

d. Los candidatos idóneos serán, en cada caso, notificados de su selección o no selección.

SECCIÓN 18.13. REGISTROS DE SELECCIÓN. El registro de selección deberá contener una copia de la descripción del puesto; un registro de los miembros calificados con sus respectivas evaluaciones y el nombre de la persona seleccionada por el oficial de selección. El oficial de selección retendrá los registros de selección por un período de un año después de la fecha de evaluación de los candidatos. Solo entonces se podrán destruir, siempre y cuando se haya vencido el plazo para presentar cualquier queja o apelación o cuando se haya concluido cualquier procedimiento activo relacionado con la selección para la vacante respectiva.

SECCIÓN 18.14. ASIGNACIÓN TEMPORAL A DEBERES DE MAYOR NIVEL.

(a) Asignaciones Temporales. La ACP puede, a su discreción, asignar temporalmente a un miembro a desempeñar otras funciones al mismo nivel, a un nivel superior o a uno inferior al de su puesto. Durante la asignación temporal, el miembro continúa con el grado y salario de su puesto regular.

(b) Acreditación de Asignaciones Temporales para Propósitos de Calificación. La experiencia de los miembros en asignaciones temporales se acredita con base en sus propios méritos o como una extensión del trabajo que realizaba el miembro justamente antes de la asignación temporal, lo que sea de mayor beneficio para el miembro.

(c) Requisitos de Calificación. Para una asignación temporal, el miembro debe cumplir con los requisitos mínimos de educación, idoneidad o certificación requerida por Ley o requisitos especiales como, por ejemplo, saber nadar o poseer una licencia de conducir, poseer licencia marítima, necesarios para evitar poner en riesgo su seguridad o la de otros. Sin embargo, no es necesario que el miembro cumpla con todos los requisitos de los estándares de calificación.

(d) Utilización de las Asignaciones Temporales. Las asignaciones temporales se utilizan para suplir necesidades por un tiempo limitado, como, por ejemplo:

1 Para atender una carga adicional de trabajo inesperada o por proyectos o estudios especiales;
2 Por motivos de capacitación;

3 Para cubrir vacaciones;

4 Cuando se desea asignar a un miembro a un puesto de mayor grado y este no reúne los requerimientos para un ascenso temporal o permanente.

(e) Asignaciones Temporales que no Exceden 120 Días. Los miembros pueden ser asignados temporalmente a funciones de un nivel superior hasta un máximo de 120 días en un año sin tener que ser seleccionados competitivamente.

(f) Asignaciones Temporales que Exceden 120 Días. Los miembros pueden ser asignados temporalmente a funciones de un nivel superior por más de 120 días en un año siempre que se sigan los procedimientos competitivos contenidos en este artículo y en el Manual de Personal.

(g) Documentación de las Asignaciones Temporales. Las asignaciones temporales se documentan en el expediente oficial de personal con el formulario correspondiente, a excepción de las asignaciones a puestos con el mismo grado, serie y funciones básicas que las del puesto regular del miembro.

(h) Ascensos Temporales. La ACP podrá, a su discreción, ascender temporalmente a un miembro durante al menos 30 días cuando se requiera que desempeñe la gama completa de las funciones de un puesto de un grado superior, siempre y cuando el miembro califique para el mismo. Los miembros podrán ser ascendidos temporalmente hasta un máximo de 120 días en un año sin tener que ser seleccionados competitivamente.

(i) Vacaciones durante los Ascensos Temporales.

(1) A los miembros que estén en ascensos temporales durante más de 120 días calendarios consecutivos, que soliciten y se les aprueben vacaciones o licencia durante tal ascenso, y que continuarán desempeñándose en el ascenso temporal al regresar de las vacaciones, se les pagará el salario del puesto al que fueron ascendidos temporalmente.
(2) A los miembros que estén en ascensos temporales durante 120 días calendarios o menos que soliciten y les sean concedidas vacaciones o licencia por más de dos semanas consecutivas durante tales ascensos, se les devolverá a sus grados regulares por el tiempo que duren tales vacaciones o licencia. De existir la necesidad, podrán ser re-ascendidos por el tiempo restante del ascenso temporal sin necesidad de ser seleccionados competitivamente.

(j) Terminación del Ascenso Temporal. Al terminar un ascenso temporal, el miembro será devuelto a su puesto regular. Cuando el miembro cesa de laborar para la ACP, mientras está sirviendo en un ascenso temporal, se le devuelve a su grado y escalón permanente antes de la fecha vigente de la terminación del empleo para efectos de pago.
(k) Ascenso Temporal Convertido a Permanente. Un ascenso temporal podrá ser convertido a permanente siempre y cuando dicha posibilidad haya sido publicada en el anuncio y la selección haya sido competitiva.

SECCIÓN 18.15. ADIESTRAMIENTO EN PROCEDIMIENTOS DE ASCENSO POR MÉRITO. La ACP se esforzará por suministrar capacitación en procedimientos de ascenso por mérito a un número razonable de miembros designados por el RE. Tal adiestramiento se ofrecerá según las condiciones especificadas en el Artículo 14, "Adiestramiento y Desarrollo".

SECCIÓN 18.16. BASE DE DATOS DE PUESTOS, CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES (PERFILES). Las partes acuerdan implementar de manera permanente la Base de Datos de Puestos, Conocimientos y Habilidades (PERFILES).

ARTÍCULO 19
VACACIONES

SECCIÓN 19.01. BASE REGLAMENTARIA. Las vacaciones para los miembros elegibles de la unidad negociadora se administrarán de acuerdo con el Reglamento de Administración de Personal y el Capítulo 820 del Manual de Personal del Canal de Panamá en la fecha de vigencia de esta Convención, según se suplementan en este Artículo.

SECCIÓN 19.02. GENERALIDADES. Las vacaciones se solicitarán con suficiente anticipación para permitir la programación óptima del personal y del trabajo. La programación, la cantidad y el tiempo de las vacaciones deberán ser aprobadas por el supervisor de cada miembro elegible de la unidad negociadora. Queda entendido por las partes que se requiere a los miembros tomar sus vacaciones cuando menos se afecte el trabajo de la organización, y que no se concederán vacaciones cuando la ACP determine que sus necesidades exijan que el miembro permanezca en servicio. Se usarán los siguientes procedimientos para solicitar y programar las vacaciones:

(c) Vacaciones Programadas. Antes de programar las vacaciones anuales, hasta donde le sea práctico, la ACP balanceará las situaciones personales manifestadas por los miembros (tales como los períodos de vacaciones de sus hijos de edad escolar, asuntos familiares, etc.) con las propias necesidades de la ACP para evitar la interrupción de los trabajos necesarios y procurar que no se afecte el desarrollo de las funciones del departamento, sección o unidad, sujetándose, a la vez, a sus restricciones presupuestarias y de personal.

(1) Procedimientos para Solicitar Vacaciones Programadas. Durante los meses de agosto y septiembre de cada año, la ACP distribuirá formularios a los miembros para programar las vacaciones anuales para el año calendario siguiente. Los miembros deberán llenar y devolver tales formularios a sus supervisores a más tardar el 15 de octubre de cada año. Si los miembros no llenan y devuelven dichos formularios para esa fecha, los supervisores les asignarán sus vacaciones como mejor le convenga a la ACP. Los programas de vacaciones de todos los miembros estarán listos para su distribución el 1° de diciembre de cada año.

(2) Pérdida, Transferencia y Cancelación de las Vacaciones Anuales. El miembro tendrá la responsabilidad de solicitar sus vacaciones anuales de modo que no las pierda en circunstancias normales. Si las vacaciones anuales programadas son canceladas por la ACP, se harán esfuerzos de acuerdo con las necesidades de la ACP, para acomodar la solicitud del miembro para reprogramar las vacaciones en las fechas estipuladas por el miembro antes de la terminación del año de vacaciones. Las vacaciones anuales que se hayan programado pero que no se puedan tomar antes del fin del año de vacaciones correspondiente debido a las necesidades de la ACP, se tratarán conforme a lo establecido en el Reglamento de Administración de Personal.

(d) Vacaciones no Programadas.

1. Debido a Circunstancias Imprevistas (Tales como Enfermedades o Urgencias Personales Auténticas). A los miembros se le suministrarán los nombres y números telefónicos de los supervisores a quienes deberán llamar para solicitar vacaciones no programadas, por razón de enfermedades personales o urgencias auténticas.

   Los miembros que trabajen diferentes turnos, deberán llamar personalmente a sus supervisores, o a sus designados, generalmente dos (2) horas antes del inicio de sus turnos (o lo más pronto posible después, pero en todo caso a más tardar una hora antes del inicio de sus turnos, a menos que los supervisores les otorguen excepciones individuales), para solicitar vacaciones no programadas por razón de enfermedades personales incapacitantes o urgencias auténticas. Los otros miembros deberán llamar personalmente a sus supervisores, o sus designados, al inicio de su jornada regular de trabajo. Cuando los miembros no puedan llamar personalmente, alguna otra persona responsable deberá llamar en su nombre. El miembro o su designado deberá informarle al supervisor la cantidad de tiempo que se calcula que el miembro estará ausente, además de cualquier otra información pertinente que necesite el supervisor para evaluar los méritos de la solicitud.

Tales llamadas para solicitar vacaciones no programadas son meramente un aviso de la ausencia; la aprobación de la solicitud dependerá de la justificación de la ausencia que tenga el miembro y, cuando sea aplicable, de su imposibilidad de llamar personalmente.

Si más adelante se determina que el miembro necesita más vacaciones, este deberá comunicarse con el supervisor y solicitarle el tiempo adicional antes del vencimiento de las vacaciones previamente solicitadas.

La presentación de un certificado médico no relevará al miembro de la obligación de proporcionar oportunamente la notificación requerida y una justificación aceptable de su ausencia.

(2) Otras.

(A) Miembros de Turnos Rotativos. A menos que el supervisor otorgue una excepción en un caso individual, los miembros deberán solicitar aprobación para otras ausencias no programadas de dieciséis (16) horas o menos, por lo menos setenta y dos (72) horas antes de terminar el turno de trabajo del miembro anterior al turno en el cual se ha programado el inicio de las vacaciones. En el caso de vacaciones de más de dieciséis (16) horas, los miembros deberán solicitar aprobación por lo menos siete (7) días calendario antes de la fecha en que se deban fijar los anuncios corregidos de los turnos.

(B) Otros Miembros. Los miembros que no trabajen turnos rotativos deberán solicitar aprobación de las vacaciones tan pronto como sea posible antes que se pueda programar el inicio de las vacaciones solicitadas. Queda convenido que las solicitudes de vacaciones que le proporcionen a la ACP mayor tiempo para ajustar los programas de vacaciones tendrán mayor posibilidad de ser aprobadas.

(c) Excepciones. Los supervisores podrán permitir excepciones a lo anterior según el caso individual.

SECCIÓN 19.03. VACACIONES OPTATIVAS. La ACP conviene en continuar su actual política de vacaciones optativas según la cual, a los miembros que soliciten vacaciones anuales, y de cuyos servicios se pueda prescindir, se les puede excusar de sus actividades regulares de trabajo en fechas previamente determinadas. La ACP puede, además, autorizar vacaciones optativas en diversas fechas por razones administrativas tales como para reducir su carga financiera.

SECCIÓN 19.04. LICENCIAS ADMINISTRATIVAS. La licencia administrativa es una ausencia del trabajo con aprobación, sin pérdida de sueldo, y que no se deduce de las vacaciones acumuladas. La licencia administrativa se autorizará a los miembros que devengan vacaciones, de la siguiente manera:

(a) Entrevistas de Trabajo. A los miembros se les podrá conceder hasta una (1) hora de licencia administrativa para asistir a entrevistas de trabajo, cuando tales entrevistas sean para llenar vacantes de la ACP. Las ausencias en exceso de una (1) hora se cargarán a las vacaciones acumuladas, si las hay disponibles, y en su defecto, como vacaciones sin sueldo. (A los miembros que trabajen en sitios remotos se les podrá autorizar licencia administrativa adicional para tales entrevistas). Si se abusa de este privilegio, el supervisor inmediato deducirá la totalidad de la ausencia de las vacaciones anuales o vacaciones sin sueldo.

(b) Eventos fuera del Control Administrativo y Otras Razones Administrativas. La ACP acuerda otorgar licencia administrativa hasta por un máximo de tres (3) horas en un período único de ausencia, antes de imponerles vacaciones, o licencia sin sueldo a los miembros:

(1) Cuando se interrumpan las operaciones normales de la ACP o cuando los miembros no puedan trabajar por razones fuera de su control o del control de la ACP; o

(2) Cuando por razones administrativas se hace necesario el cese de operaciones por períodos cortos de tiempo.

(c) Situaciones de Emergencia. Las situaciones de emergencia fuera del control de la administración que puedan impedir a los miembros de llegar a sus puestos de trabajo serán administradas conforme al Subcapítulo 1 del Capítulo 630 del Manual de Personal del Canal de Panamá.

(d) Actividades u Obtención de Documentos Relacionados con la Asignación Oficial de Trabajo. La ACP podrá considerar la aprobación de licencia administrativa según el caso individual, a los miembros que, por exigencias del desempeño del trabajo asignado o por razón del desempeño de sus deberes oficiales, deban obtener documentos (por ejemplo, pasaportes, visas), o deban llevar a cabo o participar en cualquier evento u otra actividad (por ejemplo, presentar exámenes para obtener licencias, asistir a la graduación de programas).

(e) Votar en las Elecciones Nacionales de la República de Panamá. Los miembros que estén programados para trabajar el día de las elecciones durante las horas en que las casetas de votación estén abiertas, y quienes son elegibles y desean votar, podrán--sin cargo alguno a sus vacaciones, y sin pérdida de salario-ser excusados de sus actividades regulares de trabajo para permitirles que se reporten al trabajo después que las casetas de votación abran, o salir del trabajo antes de que las casetas de votación cierren, cualesquier les resulte en la menor cantidad de tiempo libre, hasta un máximo de tres (3) horas.

(f) Un supervisor puede autorizar una cantidad razonable de licencia administrativa para que un miembro revise su Expediente Oficial de Personal cuando la cantidad de trabajo permita su ausencia.

SECCIÓN 19.05. VACACIONES POR MATERNIDAD Y CUIDADO DE LOS NIÑOS. Este tema se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica, el Reglamento de Administración de Personal y el Manual de Personal, en adición a las disposiciones contenidas en esta Sección.

(a) Vacaciones por Maternidad.

(1) Generalidades. El embarazo es una condición que eventualmente requiere que la miembro se ausente del trabajo debido a incapacidad temporal. A la miembro se le pueden conceder vacaciones anuales o licencia sin sueldo durante este período de incapacidad temporal, que incluye el tiempo para exámenes físicos y el cuidado postnatal de la madre. La miembro afectada podrá solicitar vacaciones por el tiempo y en el orden preferido.

(2) Normas.

(A) La miembro deberá notificar, por lo menos tres (3) meses antes, de su necesidad de tomar vacaciones por

maternidad, para darle tiempo al supervisor de prepararse para cualesquier ajustes de personal que sean necesarios. El período de ausencia necesario por razones de maternidad deberá determinarlo normalmente el médico de la empleada embarazada, quien así lo certificará al Empleador. Como en el caso de otras incapacidades, la ACP podrá nombrar un segundo médico que de una opinión sobre la necesidad del período de ausencia.

(B) No se establecerá una fecha límite arbitraria que requiera que la miembro deje de trabajar o que impida que regrese al trabajo. A una miembro cuya incapacidad sea el resultado de un embarazo se le podrá requerir que deje de trabajar o se le podrá impedir que regrese al trabajo en las mismas condiciones que a los miembros que tengan cualquiera otra incapacidad.

(b) Vacaciones para el Cuidado de los Niños. Se le podrá conceder vacaciones o licencias sin pago a los miembros de ambos sexos con el propósito de que cuiden a sus hijos recién nacidos, ya sean hijos naturales o adoptados. Las solicitudes de vacaciones para cuidar a los niños se considerarán de la misma forma que las solicitudes de vacaciones para otros propósitos no médicos.

ARTÍCULO 20
BONOS

SECCIÓN 20.01. BONO POR PRODUCTIVIDAD.

(a) Se acuerda que, a partir de la vigencia de esta convención colectiva, el bono por productividad se reconocerá y pagará a los miembros anualmente siempre que, durante el año correspondiente, se alcancen o excedan las metas corporativas establecidas de tiempo en tiempo por la ACP y medidas con el Índice de Desempeño Corporativo (IDC).

(b) Este bono se instituye para premiar de forma equitativa el esfuerzo de los miembros de la organización, el trabajo en equipo, el buen servicio al cliente y para promover el alineamiento de la empresa con los objetivos y metas comunes.

(c) Serán acreedores a este bono los miembros que obtengan una evaluación de desempeño de "Completamente Satisfactorio" o una mejor evaluación.

(d) Este bono remplaza únicamente los premios anuales por evaluación de desempeño individual, sean estos sobresaliente, superior o logro, que existían antes del 30 de enero de 2007.

(e) Según se alcancen o excedan las metas y objetivos establecidos para un año determinado se pagará uno de los porcentajes indicados a continuación:

(1) Si se alcanzan las metas y objetivos establecidos por la ACP, el bono será de 2% sobre el salario básico del miembro.

(2) Si se exceden en 3% las metas y objetivos establecidos por la ACP, el bono será de 3% sobre el salario básico del miembro.

(3) Si se exceden en 6% las metas y objetivos establecidos por la ACP, el bono será de 4% sobre el salario básico del miembro.

(4) Si se exceden en 10% las metas y objetivos establecidos por la ACP, el bono será de 5% sobre el salario básico del miembro.

(f) Si conforme a los resultados obtenidos en un determinado año fiscal proceda pagar el bono por productividad, el pago correspondiente se hará en el mes de diciembre inmediatamente posterior.

(g) El Administrador establecerá las guías y procedimientos generales aplicables al otorgamiento de este bono por productividad.

SECCIÓN 20.02. <u>BONO POR PRODUCTIVIDAD OPERATIVA (BPO)</u>.

(a) La Autoridad del Canal de Panamá (ACP) establecerá un bono por productividad operativa (BPO) que será pagadero en el mes de diciembre de cada año, siempre que se cumpla la totalidad de las siguientes condiciones:

- Se alcancen o superen las utilidades presupuestadas por la ACP para el año fiscal anterior;
- El miembro reciba una evaluación de desempeño de por lo menos completamente satisfactorio en el año fiscal anterior;
- El miembro no haya recibido una acción disciplinaria o medida adversa en el año fiscal anterior, y
- El miembro no haya resultado positivo por drogas o alcohol durante el año fiscal anterior.

(b) Este bono será de hasta ochenta (80) horas del salario básico de cada miembro en la fecha en que se pague el bono, con base en su puntaje final obtenido. Para el pago de este bono, el miembro deberá cumplir con las metas que le fueron establecidas por la gerencia del área para ese año.

(c) Las metas serán establecidas por la gerencia de área para cada año y son responsabilidad de la ACP y no del RE, se basarán en las metas corporativas establecidas por la ACP para cada año. Las metas comprenderán los siguientes aspectos: eficiencia operativa, ausentismo, accidentes de trabajo, daños a equipo y proyectos especiales. Algunos ejemplos de posibles metas asociadas a los aspectos mencionados son: índice de ausentismo; índice de accidentes laborales; daños al equipo o propiedad de la ACP, el cliente o contratistas; volumen de dragado/perforado; tiempo efectivo de dragado/perforado; porcentaje de capitanes listos al inicio de la guardia, entre otros.

(d) En el establecimiento de estas metas se atenderán criterios de racionalidad en cuanto a esfuerzo necesario y posibilidad de cumplimiento. En ese sentido, la gerencia considerará los comentarios del miembro con relación a las metas.

(e) Durante el año, la gerencia publicará periódicamente los valores alcanzados respecto a las metas establecidas, sin menoscabo de que el miembro podrá solicitar una reunión con su supervisor para conocer el nivel de cumplimiento con las metas establecidas.

(f) Este bono premia de forma equitativa el esfuerzo individual de los miembros, el trabajo en equipo, el buen servicio al cliente y promueve el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa. En el establecimiento de las metas el esfuerzo individual del miembro tendrá una ponderación no menor de 80% para OPD y de 90% para OPRR.

(g) A partir de la entrada en vigencia de la presente convención colectiva, el bono por productividad operativa se reconocerá y pagará a los miembros anualmente en el mes de diciembre a la tasa salarial vigente, siempre que durante el año fiscal anterior se alcancen o superen las metas operativas establecidas a nivel individual y de sección o unidad donde labore el miembro y se cumpla lo dispuesto en el numeral 1.

(h) Durante la vigencia de la convención colectiva, se establecerán las metas y se evaluarán para los períodos fiscales correspondientes.

Parágrafo transitorio: Parágrafo transitorio: en el primer año de vigencia de la convención colectiva se establecerán las metas y se dará seguimiento a las mismas desde el 8 de abril de 2024 al 8 de octubre de 2024. Se pagará un bono equivalente de hasta 80 horas a prorrata de las metas alcanzadas en octubre 2024, a la tasa salarial vigente.

(i) El Administrador establecerá las guías y procedimientos generales aplicables al otorgamiento de este bono por productividad operativa.

SECCIÓN 20.03. BONO DE COMPENSACIÓN ESPECIAL (BCE). Algunas operaciones son de tal naturaleza que a menudo exigen que los horarios de trabajo se adapten a acontecimientos impredecibles o estacionales, tales como el arribo y la salida de buques, la demanda que se tenga día a día y la mezcla de buques que se tenga cada día. Igualmente, los horarios de trabajo podrían requerir adaptarse a cambios a nuevas tendencias operacionales o en la demanda, o ante la necesidad de implementar nuevos métodos de trabajo temporales, para mantener el funcionamiento del Canal de Panamá de manera segura, continua, eficiente y rentable, frente a casos fortuitos, para suplir necesidades especiales de mantenimiento o para mantener la viabilidad de la ruta.

Para manejar estas situaciones, la ACP podrá adecuar los horarios de trabajo semanales de los miembros elegibles para el pago del BCE, según lo detallado a continuación:

(a) La ACP podrá establecer horarios de trabajo semanales distintos a los que siguen los esquemas regulares por no menos de una semana administrativa cada vez y hasta por un máximo acumulable por miembro de hasta cuatro (4) semanas administrativas por año, entendiendo que la intención es mantener al miembro lo más posible en el nuevo horario de trabajo.

(b) Los horarios de la semana administrativa de trabajo se notificarán al menos 72 (setenta y dos) horas antes de su inicio.

(c) A cambio de la flexibilidad de poder realizar cambios de horarios de trabajos semanales distintos a los que siguen los esquemas regulares, la ACP pagará un Bono de Compensación Especial (BCE) de la siguiente forma:

(3) Para los miembros en los grados FE-15, FE-16 y FE-17: un BCE de B/.135.00 (ciento treinta y cinco balboas) por período de pago.
(4) Para los miembros en grados distintos del FE-15, FE-16 y FE-17: un BCE de B/.60.00 (sesenta balboas) por período de pago.

(d) El BCE se pagará en cada período de pago a los miembros de la Unidad Negociadora que estén disponibles y aptos para ser asignados a trabajar turnos rotativos en labores operativas en el Canal durante el período de pago.

(e) El BCE no se pagará en las siguientes situaciones:

(0) Las fechas en que un miembro esté cumpliendo días de suspensión producto de una acción disciplinaria o adversa (en este caso, se hará una prorrata para el período de pago correspondiente).
(1) 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).
(2) 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).
(3) Cuando esté excluido de planillas por cualquier razón (en este caso, se hará una prorrata para el período de pago correspondiente).
(4) Cuando esté ausente sin permiso y sin pago (en este caso se hará una prorrata para el período de pago correspondiente).

(f) El miembro retendrá por un máximo de tres (3) semanas no acumulables la remuneración del BCE 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 miembro debe haber sido asignado a labores de operaciones que lo hagan elegible al BCE por un mínimo de una semana administrativa, en las tres (3) semanas inmediatamente previas al inicio de la retención.

(g) Queda entendido que cuando la ACP desee implementar permanentemente cambios a los horarios de trabajo distintos a los que siguen los esquemas regulares se deberá negociar el impacto e implementación de dicho cambio según lo establecido en el Artículo 11 de esta Convención Colectiva.

(h) En los casos en que el miembro 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 miembro retendrá el pago del BCE por todo el período de vacaciones fijado. En este caso, debe haber

evidencia de que al miembro se le negaron las vacaciones programadas solicitadas.

(i) Las rotaciones o cambios de horarios contemplados en el BCE se harán en forma equitativa. Los miembros podrán conversar con su supervisor sobre este tema de equidad.

(j) Las partes acuerdan que:

(1) Al establecer un horario de trabajo diferente, las personas afectadas serán sujetas a una secuencia de rotación semejante a las establecidas, y se evitará afectar únicamente a un miembro del grupo.
(2) Todo cambio de horario mantendrá dos (2) días consecutivos de descanso, a excepción de aquellas guardias cuyos días de descanso sean los domingos y sábados.
(3) Durante las cuatro (4) semanas del cambio de horario, se debe considerar la cantidad de fines de semana libre que el miembro estaba destinado a recibir.
(4) Establecer cambios de horario que procure una estabilidad en la rotación de manera que el miembro no se le esté cambiando de una guardia a otra durante la semana administrativa.
(5) Al establecer un cambio de la estación de reporte se procederá de acuerdo a lo estipulado en la parte aplicable del Artículo 11 de la Convención Colectiva.
(6) Todo cambio de horario semanal debe considerar una programación de un grupo de trabajo. Los cambios de personal que están a bordo de los equipos flotantes se darán por desperfectos de estos equipos o por alguna necesidad operativa que implique el traslado del equipo a otro distrito.
(7) Los cambios de horario no involucran cambios en la duración de la jornada de trabajo, ni en el tiempo de descanso establecido en el capítulo 810 (Jornadas de Trabajo) del Manual de Personal.

ARTÍCULO 21
TRABAJO LIMITADO (LIVIANO)

SECCIÓN 21.01. GENERALIDADES. Los miembros que estén temporalmente incapacitados y no puedan desempeñar toda la gama de deberes de los puestos que ocupan, convalecerán en vacaciones o licencia sin sueldo.

SECCIÓN 21.02. EXCEPCIONES.
(a) Lesiones o Enfermedades Relacionadas con el Trabajo. A un miembro permanente que sufra una incapacidad temporal debido a una lesión o enfermedad durante el desempeño de sus deberes oficiales, se le asignará trabajos limitados, de acuerdo con la Ley Orgánica, el Reglamento de Administración de Personal, el Manual de Personal y el instructivo del Administrador del 11 de abril de 2006 sobre colocación de empleados permanentes que sufren accidentes en el trabajo, enfermedades o discapacidad, siempre que el miembro pueda desempeñar tales trabajos conforme a las restricciones impuestas por un médico autorizado por la ACP. Todo trabajo limitado deberá resultar en trabajo significativo y productivo.
(b) Lesiones o Enfermedades No Relacionadas con el Trabajo. El Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos (o su designado) podrá autorizar, por razones humanitarias, trabajo limitado a un miembro que se halle temporalmente incapacitado por razones no

relacionadas con su trabajo, siempre que el miembro pueda desempeñar tales trabajos conforme a las restricciones impuestas por un médico autorizado por la ACP.

ARTÍCULO 22
CONSEJO DE COLABORACIÓN OBRERO PATRONAL

SECCIÓN 22.01. **GENERALIDADES.** Las partes reconocen el beneficio mutuo de establecer y mantener relaciones obrero-patronales armoniosas y constructivas, y de trabajar, en forma asociada y en conjunto, para mejorar las relaciones laborales, identificar problemas y encontrar soluciones de conformidad con el Articulo 103 de la Ley Orgánica. Se acuerda que existe una obligación mutua de educar a los representantes laborales y de la administración, al igual que a los miembros de la unidad negociadora, sobre los valores, la filosofía y el compromiso del consejo.

SECCIÓN 22.02. **FORO OBRERO-PATRONAL.** Las partes reconocen la existencia de una gama de asuntos que afectan las condiciones de empleo de los miembros de la unidad negociadora, los cuales son de interés para los miembros, la Administración y el RE, que no son discutidos en las negociaciones colectivas que abarcan la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta en su totalidad. En reconocimiento de esto, se establece un foro especial para facilitar los debates de dichos asuntos durante la vigencia de esta Convención.
Este foro funcionará bajo el entendimiento de que:
(a) Cada parte puede solicitar una reunión del foro, notificándose a la otra parte con antelación, según sea práctico;
(b) El foro solo tratará asuntos relativos a una división de la ACP a la vez;
(c) El número de miembros del foro será igualmente dividido entre el RE y la Administración, y el número total se determinará por mutuo acuerdo;
(d) Cada parte seleccionará a sus propios representantes *ad hoc* para tratar los asuntos específicos que se discutan;
(e) Las reuniones se celebrarán durante horas de trabajo regulares (en el turno diurno), con la presencia de miembros representantes del RE en horas de permiso remunerado, si están de servicio activo;
(f) Un asunto que el RE presente al foro obrero-patronal no podrá ser presentado, antes del término de seis (6) meses, como tema de negociación intermedia iniciada por el RE;
(g) Para resolver cualquier desacuerdo, se utilizarán métodos para la resolución de conflictos en base a intereses y no a posiciones adversas de las partes; y
(h) Debido a que es la intención del foro promover un diálogo constructivo, no hay recurso a una tercera parte; por ejemplo, estancamiento, agravio, práctica laboral desleal, disputa de negociabilidad.
(i) De no existir el acuerdo expreso de las partes a este acuerdo, nada en esta Sección infringirá los términos de esta Convención.

ARTÍCULO 23
DISPOSICIONES VARIAS

SECCIÓN 23.01. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO.
(a) La ACP se asegurará, conforme a la Ley Orgánica, Reglamento de Administración de Personal y Capítulo 200 del Manual de Personal, que las disposiciones de esta Convención deben ser aplicadas a todos los miembros de la unidad negociadora sin discriminar por razón de sexo, raza, edad, religión, estado civil, ideología política o discapacidad. El acoso sexual está prohibido.
(b) Las disposiciones generales del programa de Igualdad de Oportunidades de Empleo y los procedimientos para tramitar las quejas individuales por discriminación por parte de miembros elegibles de la unidad negociadora se indican y en el Artículo 84 de la Ley Orgánica, el Reglamento de Administración de Personal en el Capítulo 200 del Manual de Personal del Canal de Panamá. De acuerdo con estos reglamentos, el miembro que formula la queja tiene el derecho de ser acompañado, representado y asesorado por un representante de su propia escogencia en cualquier etapa de la presentación de una queja cuando opte por utilizar el procedimiento de quejas del Manual de Personal.
(c) A solicitud escrita del que presenta la queja la ACP acuerda informarle al RE sobre las quejas formales presentadas por los miembros de la unidad negociadora después de aceptadas para su investigación por la ACP.

SECCIÓN 23.02. TIEMPO DE REPRESENTACIÓN PARA LOS MIEMBROS. Los miembros que no son representantes del RE, y aquellos que aunque sean representantes no estén en la lista de representantes sindicales según se establece en la Sección 6.02, podrán ser relevados de sus funciones sin que las horas sean descontadas de sus vacaciones y sin pérdida de salario, cuando sean designados por el RE a participar en una actividad obrero-patronal. La administración evaluará las necesidades de la operación para autorizar el número de miembros y el tiempo de representación otorgado bajo esta Sección.

SECCIÓN 23.03. SITIOS REMOTOS DE TRABAJO. De acuerdo con las leyes y reglamentos pertinentes, y hasta donde le sea práctico dentro de las limitaciones presupuestarias y de personal, la ACP deberá suministrarles transporte a los miembros desde los lugares designados para recogerlos hasta los sitios remotos de trabajo designados (y para el viaje de vuelta, cuando sea necesario), cuando no haya otro transporte disponible para dichos miembros.

SECCIÓN 23.04. VIÁTICOS. Los viáticos se regirán por lo establecido en el Reglamento de Administración de Personal y el Manual de Personal.

SECCIÓN 23.05. TABLEROS DE ANUNCIOS.
(a) Al RE se le proporcionará, cuando lo solicite, un espacio razonable en los tableros de anuncios de la ACP en la que ésta haya autorizado colocar materiales sobre representación sindical. En casos donde el espacio sea limitado, se le dará prioridad a la colocación del material de la ACP o se le permitirá al RE colocar sus propios tableros, previa autorización de la unidad administrativa.
(b) El RE será exclusivamente responsable del material colocado y se asegurará que dicho material no viole ninguna ley o reglamento, o la seguridad de la ACP; ni contenga información

procaz, difamatoria, o denigrante. La violación de esta disposición constituirá fundamento para la revocación de este privilegio, y la ACP se reserva el derecho de iniciar la acción correspondiente cuando se abuse del mismo.

(c) Si el RE deseara tableros de anuncios en áreas de trabajo de la ACP u otras localidades donde estos no existen actualmente, le solicitará autorización a la ACP para construir e instalar, por su cuenta, tales tableros de anuncios.

SECCIÓN 23.06. ESTACIONAMIENTO. La ACP designará áreas disponibles de estacionamientos para los vehículos de los miembros. A los miembros de la unidad negociadora que tengan una discapacidad hasta el punto de que el caminar desde las áreas designadas para estacionamiento y hacia las mismas les crearía condiciones físicas innecesariamente rigurosas (según lo determine un médico autorizado por la ACP), se le concederá el privilegio de utilizar los espacios de estacionamiento controlados por la ACP, cerca de sus áreas de trabajo, si los hay. Se podrán exigir evaluaciones periódicas de un miembro con discapacidad a quien se le haya otorgado esta consideración especial de estacionamiento, cuando existan razones para creer que la condición del miembro puede haber mejorado hasta el punto de no necesitar consideración especial de estacionamiento.

SECCIÓN 23.07. EFECTO Y CÓMPUTO DE LOS LÍMITES DE TIEMPO.

(a) Los límites de tiempo especificados en esta Convención son obligatorios, salvo que las partes acuerden prorrogarlos mutuamente y por escrito. Dichas prórrogas no serán retroactivas.

(b) Al computar un período de tiempo prescrito en esta Convención, no se incluirá el día después de la medida o suceso en que comienza a correr el período de tiempo, pero si se incluirá el último día del período computado. Además, salvo que se especifique lo contrario en esta Convención, cuando un período de tiempo termina en sábado, domingo o día de fiesta o duelo nacional, se prorrogará el período de tiempo hasta el cierre de operaciones del siguiente día administrativo de trabajo que no sea ni sábado, domingo o día de fiesta o duelo nacional.

SECCIÓN 23.08. ACCESO A DATOS SOBRE MIEMBROS Y SU DIVULGACIÓN.

(a) El acceso a los datos que mantiene el Empleador sobre cada miembro de la unidad negociadora y su divulgación se regirán por la Ley Orgánica y las normas reglamentarias aplicables.

(b) El miembro que desee revisar su expediente oficial de personal podrá hacerlo en la Sección de Reclutamiento, Clasificación y Documentación Laboral durante las horas regulares de trabajo de dicha oficina. Después de revisar su expediente oficial de personal, un miembro podrá solicitar que se corrija o enmiende cualquier parte del expediente que él considere que no sea correcto, actualizado, pertinente o completo.

(c) El material que sea suprimido del expediente oficial de personal del miembro por la Sección de Reclutamiento, Clasificación y Documentación Laboral le será entregado al miembro.

(d) Los datos informativos sobre el miembro que estén disponibles al público según los reglamentos aplicables podrán ser proporcionados por la ACP a quien los solicite. Una copia de la información o correspondencia que se le proporcione al solicitante

también se le proporcionará oportunamente al miembro, a menos que la información se proporcione con el consentimiento previo, por escrito, del miembro o autorizado por esta Convención.

(e) La ACP se asegurará que los datos sobre los miembros producidos mediante impresos e informes de computadoras sean debidamente controlados y resguardados.

SECCIÓN 23.09. SUGERENCIAS BENEFICIOSAS.

La ACP y el RE reconocen la importancia y los beneficios que pueden derivarse del Programa de Premios de Incentivo. Las partes acuerdan incentivar a los miembros a contribuir al objetivo común de mejorar la eficiencia y la economía de las operaciones de la ACP enviando sus sugerencias de mejoramiento y ejerciendo sus mejores esfuerzos en el trabajo.

El manejo de las sugerencias beneficiosas será de conformidad con el Capítulo 630 del Manual de Personal.

SECCIÓN 23.10. USO DE LAS INSTALACIONES OFICIALES.

(a) Sede sindical. La ACP conviene en seguir proporcionándole al RE la sede sindical que actualmente ocupa en las instalaciones de la ACP, siempre y cuando dicho espacio no se necesite para operaciones del Empleador, y la ACP retenga la facultad de administrarlo. El mantenimiento general de la sede será responsabilidad del RE. Cualquier modificación aprobada por la ACP y cualquier restauración necesaria de dicha sede la llevará a cabo y la financiará el RE. La ACP considerará otorgar una sede sindical alterna al RE, a solicitud suya, conforme a las condiciones anteriores. Los cobros por arrendamiento del espacio se harán según las tarifas de servicio aplicables.

(b) Electricidad de la Sede Sindical en Instalaciones de la ACP. Le corresponde al RE tramitar el suministro del servicio de energía eléctrica con la distribuidora correspondiente. La ACP acuerda realizar el pago de la suma de cuarenta y ocho balboas (B/.48.00) mensuales en concepto de subsidio de electricidad para la sede sindical del RE, una vez el RE cumpla con el requisito de tramitación del contrato de suministro y lo mantenga vigente.

(c) Teléfonos en los Locales de Trabajo. A los representantes del RE se les permitirá el uso de los teléfonos de la ACP en el desempeño de las funciones de representación sindical que han sido autorizadas para que puedan llevarse a cabo en tiempo de representación. Se les autorizará el uso del teléfono más cercano a su área inmediata de trabajo para llamadas locales, siempre y cuando tal uso no interfiera con el trabajo de la unidad donde se encuentra el teléfono.

SECCIÓN 23.11. CARTAS DE ACCIONES DISCIPLINARIAS Y MEDIDAS ADVERSAS.

(a) Entrega de los Avisos.

(1) Las reprimendas y los avisos de propuestas y de decisiones de medidas disciplinarias y de medidas adversas serán entregados a los miembros en sobres sellados. Al recibirlos, los miembros verificarán el contenido del sobre y acusarán recibo, por escrito, de su contenido, en presencia de la persona que entregó el sobre. La copia en la que el miembro acuse recibo deberá colocarse en un sobre, el cual se sellará para su entrega al representante correspondiente de la ACP.

(2) Si un miembro rehúsa acusar recibo de dichas medidas o avisos, el representante de la ACP que entrega la carta hará una anotación al respecto, firmará y fechará la copia de acuse de recibo.
(b) Copias. Una copia adicional de los avisos de propuestas y de decisiones de medidas adversas se adjuntará a la copia del miembro, la que podrá proporcionársele al RE si el miembro así lo desea.

SECCIÓN 23.12. EXTENSIÓN DEL PAGO POR TRABAJO NOCTURNO.

(a) Miembros de Categoría Especial de Equipo Flotante.
(1) La ACP pagará, por un máximo de ciento veinte (120) días calendario consecutivos, la remuneración adicional que aplica por turnos nocturnos y vespertinos a los miembros de la unidad negociadora que trabajen turnos rotativos cuando sus asignaciones temporales al turno diurno los hace inelegibles para dicha remuneración. Los miembros deben ser asignados a trabajar un turno rotativo regular por un mínimo de siete (7) días calendario consecutivos antes de ser elegibles para el pago inicial y pagos subsecuentes de la remuneración adicional por turnos nocturnos y vespertinos, según esta cláusula.
(2) La elegibilidad según la subsección (a) se limita a los miembros que trabajan turnos rotativos en puestos en categorías de salario que califican para la remuneración adicional por turnos nocturnos y vespertinos, según los reglamentos existentes, cuando los miembros estén temporalmente asignados al turno diurno.

SECCIÓN 23.13. AJUSTE SALARIAL.

El ajuste salarial para el año 2024 se hará efectivo en el periodo de pago once (11), que se pagará el 10 de junio de 2024, siempre y cuando se cuente con las aprobaciones legales y presupuestarias que correspondan. Los ajustes anuales subsiguientes (años 2025, 2026, 2027 y 2028), se harán efectivos para cada año en el periodo de pago número once (11). Estos ajustes se harán sobre el salario básico anual establecido para cada grado y escalón en la categoría FE, y no se harán pagos retroactivos. Los ajustes salariales indicados solo aplican para la vigencia original de esta convención colectiva.

La tabla que se presenta a continuación muestra los ajustes salariales que se aplicaran para los años correspondientes:

2024	2025	2026	2027	2028
7.5 %	2.0%	2.5%	2.0%	2.0%

SECCIÓN 23.14. BENEFICIO POR RETIRO LABORAL.

(a) La ACP, mediante ACUERDO de la Junta Directiva No. 129 (de 25 de enero de 2007), subrogado por el ACUERDO NO. 135 (de 8 de mayo del 2007) y modificado por el ACUERDO No. 215 (de 7 de octubre de 2010), estableció un bono denominado "Beneficio por Retiro Laboral (BRL)", que incluye a los miembros que forman parte de esta unidad negociadora, cubiertos por la presente convención colectiva, con el objeto de incentivar a los miembros permanentes para que se acojan oportunamente al retiro laboral, al llegar a la

edad de jubilación, de modo que puedan planificar adecuadamente su nuevo proyecto de vida.
(b) El miembro será elegible para recibir el BRL únicamente cuando cese sus labores como miembro de la ACP, al cumplir la edad de jubilación regular o la edad de jubilación anticipada, establecidas por la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social, aun cuando el miembro no haya completado las cuotas obligatorias que se requieren para obtener la jubilación en la Caja de Seguro Social. El miembro únicamente recibirá el beneficio si se retira de la ACP a las edades establecidas en esta sección. Los miembros que cumplan la edad regular de jubilación podrán acogerse al beneficio siempre y cuando se retiren de su empleo con la Autoridad dentro de un plazo que no exceda los sesenta (60) días calendario posterior a la fecha en que cumplan dicha edad. Este beneficio se constituirá para la fuerza laboral permanente cubierta por esta unidad negociadora.
(c) Los miembros elegibles a recibir el BRL según lo dispuesto en esta sección, deberán comunicar su decisión de retirarse entregando el formulario de terminación de la relación laboral a la ACP como mínimo treinta (30) días calendario antes de la fecha de retiro. En ningún caso la fecha de dicho aviso podrá ser posterior al día en que el miembro cumple la edad regular de jubilación.
d) El miembro que se retire del empleo según lo dispuesto en esta sección, recibirá como mínimo cuatro (4) meses y como máximo un (1) año de salario, que será calculado sobre la base del promedio de los mejores cinco (5) años de salario más las otras remuneraciones recibidas. El monto que recibirá el miembro se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:
A X S X 2.5%
A = Los años de servicio acreditable de acuerdo con lo establecido en el Artículo 62 de Reglamento de Administración de Personal.
S = Promedio de los mejores cinco (5) años de salario de servicio acreditable.
2.5% = Factor de reconocimiento.
El Administrador establecerá las guías y procedimientos generales aplicables a la administración de este programa.

SECCIÓN 23.15. PERIODO PROBATORIO DE DESARROLLO LABORAL.

(a) Se establece un programa de desarrollo laboral para toda nueva contratación según lo que se indica a continuación:
(b) Toda persona contratada por primera vez en la ACP, de manera temporal o permanente, será colocada en un programa de desarrollo laboral por un período de un (1) año. Durante este período de inducción, además de desarrollar al empleado en su puesto, se le brindará capacitación sobre el régimen laboral especial de la ACP y la operación del Canal. En el caso de los miembros temporales, el período requerido de un año se podrá completar de manera continua o mediante la acumulación de períodos de contratación inferiores a un año. Luego de completar este período satisfactoriamente, el empleado será colocado en el primer escalón del grado correspondiente a su categoría salarial.
(c) Los miembros temporales contratados por términos mayores a un (1) año para proyectos o asignaciones que tengan establecida una duración mayor de un (1) año, avanzarán a los escalones subsiguientes después de cumplir el período de espera requerido, siempre que la última evaluación anual que hayan obtenido

demuestre un desempeño sobresaliente, superior o completamente satisfactorio.

SECCIÓN 23.16. RECONOCIMIENTO ÚNICO.

a) Se acuerda que, con motivo de la firma de la presente Convención Colectiva, la ACP reconocerá por una sola vez, durante la vigencia de esta convención, el pago de un bono equivalente a cuarenta (40) horas de salario básico, a la tasa salarial vigente del día 8 de abril de 2024. Este beneficio se hará efectiva no antes de cuarenta y cinco (45) días posteriores a la entrada en vigencia de esta convención colectiva.

(b) El reconocimiento único será otorgado a favor de todos los miembros cubiertos por la unidad negociadora que hayan laborado del periodo de pago 19 del año 2022 al periodo de pago 18 del año 2023, sean permanentes o temporales.

(c) A los miembros que no hayan laborado para la Autoridad del periodo de pago 19 del año 2022 al periodo de pago 18 del año 2023, les corresponderá el reconocimiento único prorrateado en proporción al tiempo que hayan laborado en la Autoridad durante el periodo antes señalado.

(d) Queda entendido que el reconocimiento único al que refiere esta sección no constituye para todos los efectos legales, una costumbre, práctica, uso, condición de trabajo.

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

SECCIÓN 23.17. COMPENSACIÓN ADICIONAL ESPECIAL (CAE).

(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 "NEOPANAMAX", requieren la asistencia de remolcadores para el esclusaje, 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 Compensación Adicional Especial (CAE) para estos nuevos trabajos, según la tabla adjunta:

Monto a pagar por cada buque según el total del día (todos los buques a este monto)					
Total de buques por día	2024	2025	2026	2027	2028
De 1 a 4	B/.494.50	B/. 504.39	B/. 516.99	B/. 527.33	B/. 548.64

Más de 4 hasta 6	B/.593.40	B/.605.26	B/.620.39	B/.632.70	B/.674.46
Más de 6 hasta 8	B/.725.62	B/.740.13	B/.758.64	B/.793.15	B/.809.02
Mayor de 8	B/.913.75	B/.932.02	B/. 955.32	B/.974.43	B/.1,013.79

(c) Esta compensación se pagará de acuerdo a los rangos de la tabla que aparece en el literal (b) de esta sección. La compensación 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. Los esclusajes de buques que ocurran en las esclusas originales (Miraflores, Pedro Miguel y Gatún) sin la asistencia de locomotoras y solamente con la asistencia de remolcadores, también se contabilizarán para el pago del CAE, esto no aplica para equipos de la ACP ni para los esclusajes de "handline".

(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 periodo de pago en forma acumulativa y el monto total se pagará en partes iguales a cada uno de los miembros de la unidad negociadora de la sección de OPRO, específicamente a los grados FE-15 y FE-16 de esta Unidad, en el día de pago correspondiente al siguiente periodo de pago.

(f) El CAE no se pagará al miembro en las siguientes situaciones:

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

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

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

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

(6) A los miembros de la Unidad Negociadora que no estén aptos para ser asignados a trabajar turnos rotativos en labores operativas en el Canal durante el periodo de pago.

(g) El miembro retendrá por un máximo de tres (3) semanas no acumulables la remuneración del CAE 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 miembro debe haber sido asignado a labores de operaciones que lo hagan elegible al CAE por un mínimo de una semana administrativa, en las tres (3) semanas inmediatamente previas al inicio de la retención.

(h) En los casos en que el miembro 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 miembro retendrá el pago del CAE por todo el periodo de vacaciones fijado. En este caso, debe haber evidencia de que al miembro se le negaron las vacaciones programadas solicitadas.
(i) La ACP podrá revisar los montos a los que se refiere el literal (b) de esta sección, a los dos (2) años de la vigencia de la Convención Colectiva.
(j) Cuando un miembro de la Sección de OPRO que pertenezca a la Unidad Negociadora es asignado no-competitivamente a funciones fuera de la Sección de OPRO, retendrá el pago del CAE. En ningún caso el miembro devengará el CAE y la compensación por Pilotaje al mismo tiempo.
(k) La ACP revisará la tarifa de la tabla del literal (b) de esta sección cuando el número de capitanes FE-15 y FE-16, de la Sección de OPRO, alcance ciento setenta y dos (172) o más capitanes.
(l) La ACP emitirá un reporte del CAE en cada periodo de pago y lo remitirá al RE.

SECCIÓN 23.18. INCENTIVO POR TIEMPO OPERATIVO DE RELEVO (TOR).

(a) La operación del equipo flotante frecuentemente involucra que los miembros realicen relevos en lugares distintos a la estación de reporte, además de la entrega de la guardia.
(b) Se reconocerá un incentivo denominado Tiempo Operativo de Relevo (TOR) a los miembros de la Unidad Negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta para cumplir con las actividades asociadas a la culminación de su turno, que incluyen las operaciones de relevo y finalización de la guardia, y el traslado a la estación de reporte, con el propósito de mantener el funcionamiento del Canal de Panamá de manera segura, continua, eficiente y rentable.
(c) Este incentivo (TOR) también se reconocerá a los miembros de las guardias en las que no necesariamente se contemplen operaciones de relevo y finalización de la guardia y que puedan incluir o no el tiempo de traslado a la estación de reporte.
(d) El TOR se define como el tiempo diario transcurrido desde que el miembro finaliza su jornada regular básica de trabajo hasta que completa sus asignaciones en la estación de reporte.
(e) El TOR equivale a diez (10) horas extraordinarias por periodo de pago y se pagará en cada periodo de pago a los miembros de la Unidad Negociadora que estén asignados a trabajar en labores operativas en el Canal durante todo el periodo de pago y que tales labores conlleven la entrega del puesto a un relevo, las actividades de finalización de turno, al igual que el traslado a la estación de reporte, al culminar el turno.
(f) El TOR se computará de la siguiente manera:
(1) Diariamente, se totalizará el tiempo dedicado a las operaciones de relevo, las actividades de finalización del turno o el traslado a la estación de reporte. Este total no cubrirá las horas extraordinarias que se vinculen con otras categorías como trabajo en día libre, guardias abiertas o turnos extendidos programados.
(2) Cuando del total acumulado de tiempo dedicado a las operaciones de relevo, las actividades de finalización del turno o traslado a la estación de reporte sea igual o menor a 10 horas en un período de pago, se pagará únicamente el TOR.

(3) Cuando el total acumulado de tiempo dedicado a las operaciones de relevo, las actividades de finalización del turno o el traslado a la estación de reporte excede las diez (10) horas en un periodo de pago, se pagará el TOR más las horas extraordinarias en exceso del TOR, además de las que se vinculen con otras categorías como trabajo en día libre, guardias abiertas o turnos extendidos programados

(g) El TOR Se pagará en cada período de pago a los miembros de la unidad negociadora que estén disponibles y aptos para ser asignados a trabajar turnos rotativos en labores operativas en el Canal durante el periodo de pago.

(h) El TOR no se pagará en las siguientes situaciones:

- Las fechas en que un miembro esté cumpliendo días de suspensión producto de una acción disciplinaria o adversa en este caso se hará una prorrata para el período de pago correspondiente.
- Cuando no esté ejerciendo funciones correspondientes a los puestos de la unidad negociadora (en este caso, se hará una prorrata para el periodo de pago correspondiente).
- Cuando esté incapacitado por enfermedad común o riesgos profesionales y esté excluido de planilla (en este caso, se hará una prorrata para el periodo de pago correspondiente).
- Cuando esté excluido de planillas por cualquier razón (en este caso, se hará una prorrata para el periodo de pago correspondiente).
- Cuando está ausente sin permiso y sin pago (en este caso, se hará una prorrata para el período de pago correspondiente).

(i) El miembro retendrá por un máximo de 3 semanas no acumulables la remuneración del TOR 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 miembro debe haber sido asignado a labores de operaciones que lo hagan elegible al TOR por un mínimo de una semana administrativa, en las tres (3) semanas inmediatas previas al inicio de la retención.

(j) En los casos en que el miembro no había 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 miembro retendrá el pago del TOR por todo el periodo de vacaciones fijado. En este caso, debe haber evidencia de que al miembro se le negaron las vacaciones programadas solicitadas.

(k) Cuando un miembro de la unidad negociadora asignado no competitivamente a funciones fuera de la Sección de OPRO de la división de OPDR tendrá el pago del TOR.

El pago del TOR no elimina el sustento alimenticio según sea aplicable de acuerdo a lo dispuesto en el Manual de Finanzas y Administración (procedimiento MSF 99.250)

SECCIÓN 23.19. <u>COMPENSACIÓN POR PILOTAJE PARA INC.</u>

(a) Las operaciones regulares del Canal de Panamá requieren que algunos movimientos de equipos flotantes de INC se hagan con la asistencia de un Capitán de Remolcador en funciones de pilotaje.

(b) Para atender estas situaciones de movimientos de equipos flotantes de INC que son asistidos por Capitanes de Remolcador en funciones de pilotaje, la ACP conviene en mantener una compensación por pilotaje para estos trabajos.

(c) Esta compensación se pagará hasta un máximo de once (11) capitanes de remolcadores habilitados para realizar los trabajos de pilotaje de acuerdo a una lista elaborada por la ACP.

(d) La ACP podrá calificar, de acuerdo con sus necesidades operativas, capitanes para realizar las funciones de pilotaje. Para ser elegibles e ingresar a la lista, los capitanes deben ser FE-15, FE-16 y FE-17 de la Unidad Negociadora, que porten licencia de capitán de buques a motor no mayores de 500 toneladas de arqueo bruto y práctico de equipo flotante de la Autoridad.
(e) La ACP establecerá los criterios de permanencia en la lista de pilotaje, mismos que deberán ser cumplidos por todos los integrantes de la lista a que se refiere esta sección.
(f) El monto de la compensación se establece en doscientos setenta y dos balboas con sesenta centavos (B/.272.60) por periodo de pago para cada uno de los capitanes de remolcador habilitados en la lista de la ACP. Esta compensación comprende la totalidad de los pilotajes que ocurran en un periodo de pago y no hay un límite a la cantidad de pilotajes que cubre este pago.
(g) El monto de la compensación se pagará a cada uno de los miembros de la lista, en el día de pago correspondiente al siguiente periodo de pago.
La compensación por pilotaje no se pagará al miembro de la lista en las siguientes situaciones:
• Las fechas en que un miembro esté cumpliendo días de suspensión producto de una acción disciplinaria o adversa (en este caso, se hará una prorrata para el periodo de pago correspondiente).
• Cuando no esté ejerciendo funciones correspondientes a los puestos de la unidad negociadora (en este caso, se hará una prorrata para el periodo de pago correspondiente).
• Cuando esté incapacitado por enfermedad común o riesgos profesionales y esté excluido de planilla (en este caso, se hará una prorrata para el periodo de pago correspondiente).
• Cuando esté excluido de planillas por cualquier razón (en este caso, se hará una prorrata para el periodo de pago correspondiente).
• Cuando esté ausente sin permiso y sin pago (en este caso se hará una prorrata para el periodo de pago correspondiente).
(f) El miembro de la lista retendrá por un máximo de tres (3) semanas no acumulables la compensación por pilotaje en las siguientes instancias:
• Cuando se asignado como RAO
• Cuando esté en licencia con pago
• Cuando esté en vacaciones programadas
Para tener derecho a esta retención, el miembro de la lista debe haber sido asignado a labores de operaciones que lo hagan elegible a la compensación por pilotaje, por un mínimo de una semana administrativa, en las tres (3) semanas inmediatamente previas al inicio de la retención.
(j)En los casos en que el miembro de la lista no haya podido tomar las vacaciones programadas por requerimientos de la ACP, y este en una situación de perder sus horas de vacaciones y tenga que tomar vacaciones para no perderlas, el miembro retendrá el pago del pilotaje por todo el periodo de vacaciones fijado. En este caso, debe haber evidencia de que al miembro se le negaron las vacaciones programadas solicitadas.
Cuando un miembro de la lista es asignado no-competitivamente a funciones fuera de INC, retendrá el pago del pilotaje. En ningún caso el miembro devengará el CAE y la compensación por pilotaje al mismo tiempo.

ARTÍCULO 24
PAGO POR RELEVO

(a) A un miembro que está asignado temporalmente a relevar en un puesto de salario más alto se le pagará una asignación adicional de salario del seis (6) por ciento de la tarifa base del puesto al que releve (grado y escalón). Para ser elegible para el pago por relevo, se deben cumplir todas las condiciones que se detallan a continuación:

(1) El miembro deberá cumplir con los requisitos de calificación del puesto a ocupar temporalmente. El miembro que es asignado a un puesto que conlleva el pago por relevo deberá cumplir con las reglas establecidas en el Capítulo 430 del Manual de Personal con relación al requerimiento de competir establecido para ascensos y asignaciones temporales.

(2) La asignación debe, durante el período de relevo, esencialmente incluir el desempeño a cabalidad de la gama de funciones y responsabilidades del puesto en el cual se releva.

(3) Para miembros que releven en puestos de la categoría de equipo flotante, la elegibilidad para el pago por relevo comenzará después de un (1) día completo de trabajo.

(b) No se utilizará el pago por relevo cuando un ascenso temporal sea lo más apropiado. No se utilizará el pago por relevo para ningún miembro por un plazo mayor a los veintinueve (29) días calendario que aplican a los ascensos temporales. (El pago por relevo no es a discreción cuando se cumplen todas las condiciones aquí incluidas. Los ascensos temporales, sin embargo, son a discreción y la determinación de autorizar un ascenso temporal no tiene nada que ver con el pago por relevo.)

(c) No se recibirá pago por relevo en los días de fiesta y duelo nacional, salvo que el trabajo de relevo en efecto se desempeñe.

(d) El pago por relevo se registrará en la hoja de tiempo del miembro y se le aplicará a todas las horas regulares y de sobretiempo trabajadas cada día. El pago por relevo se considera parte del salario básico para efectos de jubilación.

ARTÍCULO 25
PRÁCTICAS LABORALES DESLEALES

La parte que se considere afectada por una práctica laboral desleal, deberá presentar, en primera instancia de manera verbal o por escrito, la intención de formular una denuncia de práctica laboral desleal a la otra parte, antes de llevar la denuncia a la Junta de Relaciones Laborales (JRL). La parte que recibe el intento de práctica laboral desleal investigará el asunto o reclamo y presentará respuestas verbales o escritas. Si la respuesta no resuelve el asunto o reclamo a satisfacción de la parte que formuló el cargo, o si no se recibe respuesta alguna en un plazo de catorce (14) días calendario después que se le haya presentado el fundamento del cargo propuesto a la otra parte, el denunciante podrá proceder a formular el cargo de práctica laboral desleal ante la JRL.

Con este artículo no se intenta restringir el derecho que tienen los miembros de la unidad negociadora de formular cargos por prácticas laborales desleales. Sin embargo, a los miembros de la unidad negociadora se les alienta a discutir el fundamento de un cargo de práctica laboral desleal ante el RE, antes de tomar una medida formal.

ARTÍCULO 26
CONTRATACIÓN DE SERVICIOS EXTERNOS

SECCIÓN 26.01. GENERALIDADES. El Empleador informará al RE su decisión de contratar servicios externos que pudieran resultar en una afectación de condiciones de empleo de los miembros de la unidad negociadora.

SECCIÓN 26.02. DECISIÓN DE CONTRATAR SERVICIOS EXTERNOS. Las decisiones de contratar servicios externos que afecten las condiciones de empleo a los miembros de la unidad negociadora se implementarán conforme a las disposiciones del Artículo 11, "Negociación".

SECCIÓN 26.03. PARTICIPACIÓN DEL RE. Nada impedirá que el RE suministre información al Empleador para su consideración antes de que ésta tome cualquier decisión de contratar servicios externos que pudiera resultar en una reducción de personal de miembros de la unidad negociadora.

ARTÍCULO 27

DIFERENCIALES POR TRABAJOS PELIGROSOS O EN CONDICIONES FÍSICAS RIGUROSAS O EN CONDICIONES AMBIENTALES DIFÍCILES

SECCIÓN 27.01. GENERALIDADES.

(a) El objetivo de la ACP es eliminar o reducir los peligros de los cuales se tiene control. Sin embargo, las condiciones físicas rigurosas o condiciones ambientales difíciles escapan del control de la ACP. Para el cumplimiento de este objetivo, la ACP se compromete a supervisar la ejecución de las actividades de los miembros de forma tal que se garanticen los niveles máximos de higiene y seguridad en los equipos y áreas de trabajo en los que se desempeñan los miembros de la unidad negociadora.

Las partes reconocen que los puestos, responsabilidades y tareas desarrolladas por los miembros de la unidad negociadora están diariamente expuestos a condiciones físicas rigurosas o condiciones ambientales difíciles que escapan del control del miembro, así como del control de la ACP.

Las partes por lo tanto reconocen que en estas condiciones físicas rigurosas o condiciones ambientales difíciles que escapa del control de la ACP, y donde por el cumplimiento de las operaciones efectivas, seguras y eficientes del Canal, se somete al miembro de la unidad negociadora a un esfuerzo de trabajo más allá de la capacidad normal en las que se realizan las operaciones normales diarias y que esto puede conllevar a daños o perjuicios, a los cuales son sometidos los equipos, los clientes y usuarios del Canal, así como

el miembro de la unidad negociadora y su tripulación durante al cumplimiento de sus funciones.

(b) Cuando las medidas adoptadas por la ACP, a lo largo de toda la vía acuática del Canal donde operan los equipos flotantes, no eliminan o reducen a un nivel permisible el riesgo o peligro de la condición física rigurosa o condición de trabajo difícil o ambiental, incluyendo las condiciones climatológicas adversas y se asigna a un miembro de la unidad negociadora, se pagará el diferencial correspondiente.

(c) La ACP se compromete al pago los diferenciales correspondientes por el trabajo en condiciones peligrosas o condiciones físicas rigurosas o en condiciones ambientales difíciles o rigurosas, según lo estipulado en este artículo.

(d) El pago de diferenciales por el trabajo en condiciones peligrosas o condiciones físicas rigurosas o en condiciones ambientales difíciles o rigurosas no será impedimento para el pago de su salario básico, remuneraciones adicionales por trabajar turnos nocturnos, vespertinos, sábados, domingos y días feriados o cualquier otra compensación o pago que le corresponda al miembro de la unidad negociadora por el desempeño de sus funciones según lo pactado en este Convenio Colectivo.

SECCIÓN 27.02. DEFINICIONES.

(a) **Proximidad de riesgo.** Cualquier situación en la cual un miembro que en el desempeño de sus funciones se encuentre expuesto a un peligro por el cual se paga este diferencial, y el supervisor determina que se encuentra expuesto en el mismo grado de riesgo que el miembro que está trabajando directamente con, o manejando el material peligroso.

(b) **Espacio confinado.** Significa un espacio cerrado que:

a. Sea suficientemente grande y de forma tal que un miembro pueda físicamente entrar y desempeñar el trabajo asignado;
b. Sus accesos de entradas y salidas sean limitados o restringidos, haciendo difícil la salida en situaciones de emergencia;
c. No haya sido diseñado para la estadía continua de los miembros;
d. No tenga ventilación natural;
e. Tenga una o más de las siguientes características:
    1. Contiene o tiene el potencial reconocido para contener una atmósfera peligrosa (es decir, tóxica, explosiva o deficiencia de oxígeno);
    2. Contiene un material que rodee a la persona que entre;
    3. Tiene una configuración interna tal que la persona que entre pudiera quedar atrapada o asfixiada por paredes que converjan hacia adentro, o un piso que cantee hacia abajo y vaya disminuyendo en forma piramidal; o
    4. Contiene cualquier otro peligro reconocido como grave para la salud o la seguridad.

SECCIÓN 27.03. CAMBIOS. Solo se harán ajustes a este Convenio Colectivo en el tema de Diferenciales, en las siguientes circunstancias:

(a) Adiciones o eliminaciones en el Manual de Personal;

(b) El surgimiento de situaciones nuevas de trabajo que puedan justificar el pago; o

(c) En casos extraordinarios en donde haya habido una omisión u otro error.

Cuando exista una o más de las circunstancias anteriores, las partes se reunirán para negociar los ajustes correspondientes.

El RE podrá identificar situaciones y proveer recomendaciones a la ACP concernientes a este tema.

SECCIÓN 27.04. RECLAMOS POR PAGOS. Si un miembro considera que se le ha asignado un trabajo que se enumera en las secciones subsiguientes como una condición real de trabajo para el cual se justifica pago adicional (a diferencia de una asignación de trabajo que pareciese estar incluida en uno de los requisitos de las categorías), el miembro deberá informar el asunto a su supervisor inmediato, quien determinará e informará al miembro si autoriza o no el pago adicional. Cualquier disputa relacionada con estos pagos que no se resuelva por medio del diálogo entre el supervisor inmediato y el miembro afectado o el RE, se podrá tramitar conforme al procedimiento negociado para la tramitación de quejas (agravios). Si se determina en cualquier etapa del proceso de tramitación del agravio, que el pago de un diferencial correspondiente se justifica según este Artículo, el pago se efectuará según las normas aplicables.

SECCIÓN 27.05. TARIFAS BASE PARA EL PAGO DE DIFERENCIALES. Los diferenciales se pagarán con base en la tarifa de B/.21.28, efectivo a partir del primer periodo de pago del año calendario de vacaciones correspondiente.

SECCIÓN 27.06. DIFERENCIAL POR ESCLUSAJE CON BUQUES QUE CONTIENEN CARGAS PELIGROSAS (25%). El pago se efectuará al miembro de la unidad negociadora por cada esclusaje que comparta una o más recámaras en cualquiera de las esclusas, con los buques de esta categoría, entre los cuales podemos citar, pero no se limitan a los siguientes:

1. Buques con categoría PD 1 y PD 2.
2. Buques que transportan gas licuado de petróleo (LPG).
3. Buques que transportan gas natural licuado (LNG).

SECCIÓN 27.07. DIFERENCIAL POR EXPLOSIVOS Y MATERIALES INCENDIARIOS DE ALTO Y BAJO NIVEL DE RIESGO

C. ALTO NIVEL DE RIESGO (8%).

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

1. Trabajar con, o en proximidad inmediata de, explosivos y materiales incendiarios que tienen el potencial para ocasionar lesiones personales permanentes o temporales, pérdidas parciales o totales de la vista o del oído, pérdidas parciales o totales de cualquiera de las otras extremidades, otras discapacidades parciales o totales de igual gravedad; y/o pérdida de la vida, como resultado de situaciones de trabajo donde los aparatos protectores y/o las medidas de seguridad no existen o han sido desarrolladas pero no han, en efecto, eliminado el potencial de tal lesión personal. Normalmente, una explosión o

incendio en semejantes situaciones de trabajo resultarían en daños extensos a la propiedad, haciendo necesario el reemplazo completo del equipo y la reconstrucción del área afectada; y pudiesen ocasionar lesiones personales a miembros que se encuentren cerca del lugar de trabajo.

2. Los miembros asignados a trabajar a bordo de una nave perforadora cuando está en funcionamiento con, o en las inmediaciones de, operaciones que incluyen cargar los huecos perforados y la limpieza de los hilos de los explosivos de alta potencia.
3. Los miembros a bordo de una draga de cucharón que trabajan dentro del lugar de voladura de las operaciones "bucket-shot" que abarcan la perforación, la carga y la detonación de los explosivos de alta potencia. La cuadrilla designada constituye a los miembros elegibles.
4. Los miembros que participan en la destrucción de explosivos defectuosos o deteriorados.
5. Los miembros que manejan explosivos durante las operaciones de remoción de troncos y piedras grandes, o cuando manejan explosivos que fallan.
6. Cualquier miembro asignado a trabajar en una ubicación donde se están llevando a cabo operaciones de perforación y voladuras, y se suscita una de las siguientes condiciones:
7. Cuando una autoridad competente le ordene entrar (no solo pasar) al área dentro de 500 pies de los hoyos perforados durante el turno de trabajo en el que se están haciendo las voladuras o cuando los hoyos de perforación están cargados con el agente explosivo, impulsador y detonador; o
8. Cuando una autoridad competente le ordene entrar (no solo pasar) al área dentro de 1000 pies de los hoyos perforados cuando los hoyos están cargados con el agente explosivo, impulsador y detonador, y hay relámpagos dentro de 10 millas de los hoyos perforados cargados; o
9. Cuando esté expuesto a piedras u otros desechos similares procedentes de las voladuras.

   NOTA: El personal a bordo de equipo flotante que pasa cerca de una nave perforadora no califica para este diferencial. También están excluidas las cuadrillas a bordo de lanchas que están embarcando o desembarcando pasajeros, cuadrillas, equipo, comida, etc. en la nave perforadora, y las cuadrillas de vigilancia del corte, y las cuadrillas de lanchas.

D. BAJO NIVEL DE RIESGO (4%)

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

1. Trabajar con, o en proximidad inmediata de, explosivos y materiales incendiarios que tienen el potencial de ocasionar lesiones tales como laceración de mano, cara, o brazos de los miembros que participan en la operación, y posiblemente a los miembros que están cerca; irritación menor de la piel; quemadas menores y similares; daño mínimo a las áreas de trabajo inmediatas o adyacentes o al equipo que se está usando, cuando los aparatos protectores y/o las medidas de seguridad no hayan eliminado, en efecto, el potencial de tal lesión personal.

2. Los miembros asignados a trabajar a bordo de una nave perforadora cuando ésta no está en operación y hay explosivos a bordo.
3. Los miembros a bordo de botes de trabajo y/o equipo flotante (lanchas, barcazas, remolcadores, etc.) asignados a trabajar con la nave perforadora durante operaciones cuyo propósito es proveer asistencia directa en el logro de la misión de la nave perforadora. Como ejemplos se pueden incluir los miembros a bordo de lanchas que se utilizan para asistir en la reposición de la nave perforadora, botes abiertos tales como botes de remo y botes con motor fuera de borda cuyo personal es parte de la cuadrilla de la nave perforadora; y otro tipo de personal en equipo flotante a quien se le requiere permanecer con la nave perforadora durante las operaciones normales.
4. El operador de draga de turno a bordo de la draga de cucharón, o una persona designada por él o el capitán, que trabaje en las inmediaciones del área donde se están llevando a cabo operaciones "bucket-shot".
5. Los miembros a bordo de las naves que remolcan la nave perforadora o los cargadores de cartucho cuando hay explosivos a bordo. La cuadrilla designada constituye a los miembros elegibles.
6. Personal que desempeña operaciones en la barcaza de perforación o la draga de cucharón cuando se encuentran explosivos a bordo.
7. Todas las operaciones que involucren manipular, almacenar y transportar detonadores y retardos de voladura.

NOTA: El personal a bordo de equipo flotante que pasa cerca de una nave perforadora no califica para este diferencial. También están excluidas las cuadrillas a bordo de lanchas que están embarcando o desembarcando pasajeros, cuadrillas, equipo, comida, etc. en la nave perforadora, y las cuadrillas de vigilancia del corte, y las cuadrillas de lanchas.

SECCIÓN 27.08. DIFERENCIAL POR CONDICIONES PELIGROSAS AL EMBARCAR O DESEMBARCAR UNA NAVE (15%). (TIEMPO REAL DE EXPOSICIÓN)

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

1. Abordar o desembarcar naves o transbordar equipo desde una o hacia una nave bajo circunstancias atmosféricas adversas o en la noche, con visibilidad restringida, cuando el oleaje sea alto (3 pies o más), y las condiciones de la cubierta y/o la velocidad del viento en relación al tamaño de la nave ocasione riesgos inusuales para los miembros.
2. Abordar o desembarcar en alta mar. El término "en alta mar" se define como aquellas aguas más allá del Muelle de Minas en el Sector Pacífico y el Rompeolas en Cristóbal.
3. Abordar o desembarcar, o transbordar equipo entre naves pequeñas o balsas, y a orillas de la costa que sean escarpadas, rocosas o rodeadas de corales.
4. Transbordar equipo entre naves pequeñas y en un muelle rudimentario, como una instalación improvisada o temporal, así como una tabla suelta colocada de la nave al muelle.

SECCIÓN 27.09. DIFERENCIAL POR TRABAJO EN CONDICIONES CLIMÁTICAS ADVERSAS A LA NAVEGACIÓN (25%). (TIEMPO REAL DE EXPOSICIÓN)

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

1. Asignaciones de guardia de neblina.
2. Asignaciones bajo otras condiciones de visibilidad restringida incluyendo lluvia, tormentas o cualquier condición meteorológica que desmejore la visibilidad en el cauce de navegación.
3. Asignaciones a áreas de fuertes corrientes hidrográficas debidas a lluvia excesiva u otros fenómenos naturales o creados por el hombre (Chagres Crossing, por ejemplo).
4. Asignaciones a buques más allá del "meeting point" prestablecido debido a condiciones de visibilidad reducida.
5. Asignaciones por navegar expuesto a fuertes oleajes producto de condiciones meteorológicas o por efecto del chorro de agua al girar las hélices de los buques.

SECCIÓN 27.10. DIFERENCIAL POR PELIGRO DE BAJO NIVEL EN LA EXTINCIÓN DE INCENDIOS (8%) (HORAS DE SERVICIO ACTIVO)

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

1. Participar o asistir en las operaciones de extinción de incendios en la escena inmediata del fuego y en exposición directa a los peligros inherentes al contener o extinguir Incendios.
2. Combatir incendios en naves o equipos flotantes mediante el manejo del equipo contra incendios de los remolcadores, o el equipo contra incendios de las esclusas.

SECCIÓN 27.11. DIFERENCIAL POR TRABAJAR EN LA CUBIERTA DE UN EQUIPO FLOTANTE SIN AUTOPROPULSIÓN (20% DE SU SALARIO BÁSICO POR CADA HORA O FRACCIÓN QUE EL MIEMBRO ESTUVO EXPUESTO A LA CONDICIÓN AMBIENTAL DIFÍCIL).

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

1. Trabajar a bordo de la cubierta de un equipo flotante sin auto propulsión cuando las condiciones en la cubierta conlleven a un riesgo de lesión grave o de muerte del miembro.
2. Trabajar como miembro de un equipo de búsqueda y rescate acuático formando parte de una cuadrilla hidrográfica durante la colocación de marcas para el reemplazo de boyas del canal, en condiciones atmosféricas adversas, cuando la velocidad del viento sea de 35 mph. o más, o en operaciones de búsqueda y rescate.
3. Trabajar en plataformas flotantes, diques flotantes o balsas utilizando herramientas, equipo o materiales asociados con la reparación de barcos o actividades de construcción, donde la marejada o la acción de las olas sean lo suficientemente severas como para hacer que la superficie de la cubierta se escore.

ARTÍCULO 28
CANAL AMPLIADO

SECCIÓN 28.01. GENERALIDADES. Las operaciones en el canal ampliado son las operaciones con buques a través del canal actual que incluye el tercer juego de esclusas (Esclusa de Cocolí en el Pacifico y de Agua Claras en el Atlántico).

Estas operaciones se desarrollarán y regirán por la Constitución Política de Panamá, la Ley Orgánica de la ACP, los reglamentos de la ACP y este Convenio Colectivo.

Los miembros se reiteran en su disposición y disponibilidad para que el Canal de Panamá funcione de manera segura, continua, eficiente y rentable, en virtud de lo establecido en el Artículo 316 de la Constitución Política de la República de Panamá.

SECCIÓN 28.02. PROCEDIMIENTOS, PROTOCOLOS Y ESTANDARES OPERATIVOS PARA EL CANAL AMPLIADO. Las partes acuerdan que para desarrollar las funciones y responsabilidades que conlleva el tránsito de naves por el Canal Ampliado, llevarán a cabo obligatoriamente una negociación basada en intereses que contenga los procedimientos, medios, estándares y condiciones de trabajo y de empleo que se pacten en el Memorando de Entendimiento cuya negociación iniciará dentro de los catorce (14) días hábiles posteriores a la notificación de la Decisión emitida por la JRL que resuelve el presente estancamiento, para que sea incorporado a la nueva convención colectiva en este segmento del canal ampliado.

La negociación que por este medio deberá ser culminada a más tardar los tres (3) meses siguientes a la notificación de la Decisión emitida por la JRL que resuelve el presente estancamiento.
La JRL proveerá un facilitador que deberá estar presente en el proceso de negociación establecido en esta decisión.

ARTÍCULO 29
ASIGNACIONES ESPECIALES

Las partes acuerdan que cuando los miembros de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta dentro de la jornada de trabajo deban realizar servicios especiales, se realizarán bajo las estipulaciones de este artículo.

SECCIÓN 29.01. MANIOBRAS ESPECIALES. Debido a que este tipo de maniobras especiales, las cuales están listadas en el literal "a" de esta sección, requieren precisión, disponibilidad y se ejecutan en condiciones de espacio reducido, periodos prolongados de exposición y riesgo, la ACP suministrará tipos de remolcadores y equipos flotantes apropiados según el tipo de operación a ejecutar, los cuales serán versátiles, omnidireccionales, confiables y seguros, con potencia y desplazamiento en todas direcciones, los cuales serán comandados exclusivamente por miembros de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta.

En general, estos remolcadores y equipos flotantes deberán ser absolutamente confiables, es decir, no podrán presentar deficiencias en los sistemas de gobierno, propulsión, eléctricos, "winch" y/o cabrestantes, motores principales, líneas de trabajo, sistema de

lucha contra incendio o cualquier otro elemento o condición que a criterio del Capitán u oficial incida en la confiabilidad y desempeño del remolcador o equipo flotante apropiados según el tipo de operación a ejecutar.

(a) Cuando a los miembros de la unidad negociadora se les asigna a un trabajo especial o inusual de los listados a continuación, serán remunerados por la ejecución de dichos trabajos especiales con una compensación adicional a su salario base de ciento cincuenta (150) dólares por cada trabajo especial asignado:
(1) Buques sin propulsión o gobierno;
(2) Buques con visibilidad restringida;
(3) Submarinos, compuertas de las esclusas, tuberías;
(4) Escolta de buques con y sin propulsión en cualquier lugar del canal, dentro o fuera de aguas del Canal;
(5) Caisson;
(6) Remoción de cables, líneas o cualquier tipo de obstrucción en anclas;
(7) Operar la Draga Alberto Alemán Zubieta.
(8) Barcazas de combustible; y,
(9) Reabastecimiento de combustible y/o aceites.

ARTÍCULO 30
INSTALACIONES DE USO PARA LOS MIEMBROS DE LA UNIDAD NEGOCIADORA

SECCIÓN 30.01. GENERALIDADES. Las instalaciones para reportarse, esperar y desempeñar las funciones de los miembros de la unidad negociadora deberán ser seguras, aseadas y estar protegidas.
Las instalaciones mencionadas en este artículo incluyen lo siguiente:
a) Muelles para equipos flotantes de la ACP.
b) Estaciones para amarre de equipos flotantes de la ACP.
c) Boyas de amarre par equipos flotantes de la ACP.
d) Estaciones de reporte y de espera.
e) Cualquier otra instalación no mencionada que conlleve el uso de los miembros de la unidad negociadora.

SECCIÓN 30.02. MUELLES PARA EQUIPOS FLOTANTES DE LA ACP. La Administración procurará mantener los muelles de amarre exclusivos para equipos flotantes de la ACP en las áreas operativas del sector Pacífico, Gamboa y en el Atlántico en óptimo estado de operatividad y seguridad.

SECCIÓN 30.03. ESTACIONES Y BOYAS PARA AMARRE DE EQUIPOS FLOTANTES DE LA ACP. Las boyas y estaciones de amarre para los equipos flotantes de la ACP deben ser administradas y mantenidas por la ACP. La ACP deberá suministrar las cartas relacionadas a su ubicación y los detalles de profundidad relacionados a su ubicación y los detalles de profundidad relacionados a cada una de ellas.

Las boyas y/o estaciones de amarre serán suministradas por la ACP de manera continua y segura en las siguientes áreas:

1.Dársena de Balboa reach. (3 boyas)

2. Esclusas de Cocoli, extremos norte y sur (3 boyas por cada extremo)
3. Esclusas de Agua Clara, extremos norte y sur (3 boyas por cada extremo.
4. Bordadas de las cascadas, Empire y Cunnette (2 boyas en cada bordada)
5. Área cercana o en proximidades a la Boya 62 (1 boya)
6. Gamboa (3 boyas)
7.Mindi (3 boyas)
8.Mine Dock (1 boya)
9. Lago de Miraflores (2 boyas)
10. Bordadas de Tabernilla y Peña Blanca (2 boyas).

SECCIÓN 30.04. ESTACIONES DE REPORTE Y DE ESPERA DE LOS MIEMBROS DE LA UNIDAD NEGOCIADORA. La ACP asegurará que las estaciones de reporte de los miembros de la unidad negociadora se les proporcionen las medidas de seguridad, protección y los servicios de aseo según sea necesario. Estas estaciones tendrán:
a) Estacionamientos señalizados e iluminados, los cuales estarán a una distancia razonable a pie.
b) Facilidades sanitarias (ducha, retrete y lavamanos)
c) Teléfono, computadoras con intranet, impresora y radios de comunicación.
d) Microondas, refrigeradora, agua potable (fría y caliente), cafetera.
e) Aire acondicionado, mobiliario, sillones, sillas, casillas para correspondencia y útiles de oficina.
f) Vías de acceso techadas hacia y desde los vehículos que la ACP proporcione para el transporte del personal desde y hacia los equipos flotantes.
g) Acceso a los equipos de primeros auxilios, rescate y salvamento de la ACP.

Las localizaciones de las estaciones de reporte son:
1.La estación de reporte de los Capitanes y Oficiales de Remolcador del Pacífico (OPRR-P) está localizada en el Edificio 6000 de Altos de Jesús.
2. La estación de reporte de los Capitanes y Oficiales de Remolcador de Gamboa (OPD-R) está localizada en Gamboa Edificio 29.
3. La estación de reporte de los Capitanes y Oficiales de Remolcador del Atlántico (OPRR-A) está localizada en el Muelle 45 de Gatún.

Las localizaciones de las estaciones de espera son:

1. Muelle de Davis.
2. Muelle de Gamboa.
3. Muelle de Paraíso.
4. Muelle de las Cruces.
5. Muelle de Corozal.
6. Muelle del Lago de Miraflores.
7. Muelle de Lanchas del Lago de Miraflores.

SEGUNDO: ORDENAR el archivo del expediente identificado como EST-01/23 (acumulado).

FUNDAMENTO LEGAL: Constitución Política de la República de Panamá, Articulo 113 y concordantes de la Ley Orgánica de la ACP, Convención Colectiva de la Unidad de Capitanes y Oficiales de Cubierta, Reglamento de Resolución de Estancamiento en las Negociaciones de la Junta de Relaciones Laborales, Reglamento de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá y Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá.

Notifíquese y cúmplase,

Fernando Alfonso Solórzano Acosta
Miembro Ponente

Lina A. Boza A.
Miembro

Manuel Cupas Fernández
Miembro

Ivonne Durán Rodríguez
Miembro

Nedelka Navas Reyes
Miembro

Dayana L. Zambrano P.
Secretaria Judicial Interina