

JUNTA DE RELACIONES LABORALES

de la Autoridad del Canal de Panamá

6,820

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, tres (3) de junio de dos mil veinticuatro (2024).

RESOLUCIÓN N°46/2024

**Resuelve las Solicitudes de Corrección y Complemento
de la Decisión N°12/2024 de 8 de abril de 2024,
dentro del proceso N°EST-01/23 (acumulado)**

I. ANTECEDENTES

Mediante Decisión N°12/2024 de ocho (8) de abril de dos mil veinticuatro (2024) la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante la JRL) resolvió el proceso de estancamiento en las negociaciones, identificado como EST-01/23 (acumulado), presentado por el capitán Daniel Camazón, Secretario General de la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta (en adelante UCOC), dentro de las negociaciones colectivas entre esta unidad negociadora y la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante ACP).

En término oportuno, el licenciado Azael Samaniego, apoderado judicial de la UCOC (fs.6,757, ss.) y el licenciado Ramón E. Salazar, apoderado de la ACP, respectivamente, presentaron ante la JRL solicitudes de corrección y complemento de esta Decisión (fs.6787 ss.).

Mediante Resuelto N°62/2024 de doce (12) de abril de dos mil veinticuatro (2024) la JRL corrió traslado a la ACP del escrito de solicitud de corrección y complemento presentado por la UCOC; y mediante Resuelto N°71/2024 de tres (3) de mayo de 2024, la JRL corrió traslado a la UCOC del escrito de solicitud de corrección y complemento presentado por la ACP, para que expusieran sus comentarios, si a bien lo tenían.

Consta a folio 6,770 y siguientes del expediente, escrito de contestación de la ACP a la solicitud de la UCOC; y a folio 6,806 y siguientes la contestación de la UCOC a la solicitud de la ACP.

**II. DE LA SOLICITUD DE CORRECCIÓN Y COMPLEMENTO
PRESENTADA POR LA UCOC**

La UCOC expresó en su solicitud que dentro del primer punto de la parte resolutive de la Decisión N°12/2024 existe un error en cuanto a la fecha de la vigencia del Convenio Colectivo, puesto que describe como fecha efectiva el 8 de abril de 2024 al 8 de abril de 2028, obviando lo descrito en el Artículo 2, respecto al plazo de 30 días calendario contados a partir de la fecha de suscripción.

Por lo anterior, solicitó a la JRL indicar si existe o no un error y, en el caso de existir, proceder a realizar la debida corrección. El escrito de la UCOC se fundamentó en el Artículo 58 del Reglamento General de Procedimiento de la JRL.

**CONTESTACIÓN DE LA ACP A LA SOLICITUD DE CORRECCIÓN DE
LA UCOC.**

El apoderado judicial de la ACP efectuó las siguientes consideraciones con relación a la solicitud de corrección presentada por la UCOC:

Que la petición de la UCOC no se ajusta al sentido y alcance de la disposición contenida en el Artículo 58 del Reglamento General de Procedimiento, debido a que la petición, en vez de una solicitud de corrección y complemento, se trata de una interrogante; y que la misma norma antes citada obliga al solicitante a que identifique la porción que estima requiere ser corregida o complementada, lo cual no se hizo.

Que el ARTÍCULO 2 VIGENCIA Y DURACIÓN DE LA CONVENCION, Sección 2.01, se refiere a que la convención colectiva y sus acuerdos complementarios se perfeccionarán con la firma de los representantes autorizados de la administración y del representante exclusivo, y que la convención se someterá a aprobación del Administrador, quien dispondrá de un plazo de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de suscripción.

Que la interrogante de la UCOC ya fue resuelta por la JRL en el ARTÍCULO 2 VIGENCIA Y DURACIÓN DE LA CONVENCION.

III. SOLICITUD DE CORRECCIÓN Y COMPLEMENTO PRESENTADA POR LA ACP

La ACP fundamentó su solicitud en los Artículos 57 y 58 del Reglamento General de Procedimiento de la JRL. Explicó que la Decisión No.12/2024 de 8 de abril de 2024 debe ser corregida y complementada en virtud de quince (15) puntos o situaciones, a saber:

1. En la página 610, punto **PRIMERO** del **RESUELVE** se debe corregir la referencia "...del 8 de abril de 2024 al 8 de abril de 2028...", toda vez que el convenio colectivo se hace efectivo según lo dispuesto por la propia JRL en el "ARTÍCULO 2 VIGENCIA Y DURACIÓN DE LA CONVENCION en la Sección 2.01 donde el acápite (a) refiere que 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, el perfeccionamiento de la convención colectiva se da con la firma de los representantes autorizados de las partes, y se requiere además la aprobación del Administrador, facultad que le otorga de modo exclusivo el Artículo 74 del Reglamento de Relaciones Laborales, según el cual rigen las disposiciones de la convención colectiva que haya aprobado el mismo.

Que la efectividad de la convención colectiva no puede iniciar el 8 de abril de 2024, fecha en la que las partes aún no habían sido notificadas, y aún faltan el perfeccionamiento y la aprobación del Administrador.

Agregó a este punto que también se debe suprimir la fecha del 8 de abril de 2028, puesto que de acuerdo con la SECCIÓN 2.02 DURACIÓN, la vigencia de la convención será de cinco (5) años a partir de la fecha en que se perfecciona la misma, la cual no sería en el año 2028 sino hasta el año 2029.

2. En la página 617 de la Decisión N°12/2024, punto SECCIÓN 6.02 RECONOCIMIENTO, se debe corregir de manera que en el acápite (a) se lea: "(a)...La lista indicará el cambio de los representantes sindicales u otros representantes..." toda vez que la JRL indicó que debe mantenerse el texto del artículo de la convención 2016-2020.
3. En la página 623 de la Decisión N°12/2024, punto SECCIÓN 6.07 PROCEDIMIENTOS, se omitió el acápite (e), pese a que en la página 92 se señala que "...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..." por lo que solicita sea incorporado el acápite (e) en la SECCIÓN 6.07.

4. En la página 624 de la Decisión N°12/2024, punto SECCIÓN 7.01, acápite (d) *Aplicación de las Acciones Disciplinarias* se observa un párrafo que requiere corrección, porque la redacción que dice "...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..." provoca incongruencia o malentendidos debido a que se unen dos eventos o situaciones distintas mediante la conjunción copulativa "y". El momento cuando se da un hecho, no es el mismo momento en que se conoce el hecho.

Advirtió que lo anterior se sostiene al observar que la JRL, en la SECCIÓN 8.05 (página 634 de la Decisión), adopta una redacción similar para la fase investigativa de las medidas adversas y donde, respetando o diferenciando las situaciones, se hizo uso de la conjunción disyuntiva "o" al colocar la frase "Una vez se complete el plazo de ciento ochenta(180) días calendario, contados a partir desde la fecha en que se dio el incidente, acto, infracción u omisión o se tuvo conocimiento del mismo y no existe notificación de la propuesta de medida adversa al miembro, caducará la potestad de la Administración de...", lo cual salvaguarda el derecho y obligación de la Administración de administrar disciplina.

En este orden de ideas, el apoderado judicial de la ACP indicó que debe ser corregida la siguiente frase "**...y no exista notificación de la acción disciplinaria al miembro**", mientras que en lo que se refiere a la medida adversa se tiene la frase "**y no exista notificación de la propuesta de medida adversa al miembro**". Que no pueden existir diferencias en el tratamiento de disciplina, por lo que ambas secciones deben leerse de igual manera señalando que "**no exista notificación de la propuesta de...**".

En consecuencia, solicitaron que la SECCIÓN 7.01, acápite (d) *Aplicación de las Acciones Disciplinarias* sea corregida de modo que se mantenga la congruencia en la aplicación de procedimientos disciplinarios y se lea de la siguiente manera: "Una vez se complete el plazo de ciento (180) días calendarios, contados a partir desde la fecha en que se dio el incidente, acto, infracción u omisión o que se conozca el hecho y no exista notificación de propuesta de acción disciplinaria al miembro, con excepción de la amonestación que se registrará 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".

5. En las páginas 123-124 de la Decisión, la SECCIÓN 7.01 (d) debe ser corregida y complementada mediante una inclusión de la palabra "Formales" en la frase que se muestra en negritas: "**(d) Aplicación de las Acciones Disciplinarias**", toda vez que la redacción de esta frase incluye las acciones disciplinarias informales y formales, cuando de acuerdo a la **Sección 7.03 Acciones Disciplinarias Informales** dispuesta en la misma Decisión N°12/2024, refiere a que esta "no tiene requerimiento sobre normas de procedimiento, ni formato prescrito y tiene un alto grado de flexibilidad", lo cual se encuentra en la página 125.
6. En la SECCIÓN 7.01 (d) se debe corregir mediante la eliminación de la frase "**...La información se obtendrá del miembro involucrado, de los**

testigos y archivos pertinentes.”, ya que esta frase contradice el mismo párrafo, donde en primer lugar se indica que la investigación exhaustiva implica “toda la información disponible sobre los hechos”, es decir, que permite la búsqueda de información en cualquier fuente, mientras que la segunda oración limita la investigación a tres (3) fuentes. La expresión “archivos pertinentes” generará conflictos debido a que no hay una definición de tal expresión, que parece sugerir que la información debe ser parte de un repositorio, cuando la Ley ni los reglamentos sujetan la investigación en esa medida.

7. En la página 631 de la Decisión, en el punto SECCIÓN 8.05 FASE INVESTIGATIVA Y ENTREVISTA PREDISCIPLINARIA, se debe corregir mediante la supresión de la segunda oración: “...(a)...**La información se obtendrá del miembro involucrado, de los testigos y archivos pertinentes**” porque no es congruente con lo dispuesto en la oración que le antecede y que indica que la investigación exhaustiva incluye “toda la información disponible sobre los hechos”.
8. En la página 632 de la Decisión, en el punto SECCIÓN 8.05, 2. ENTREVISTA INVESTIGATIVA, se debe suprimir el numeral 6 del punto 2., debido a que es contrario al derecho del miembro de ser representado.
9. La SECCIÓN 9.13 INVOCACIÓN DEL ARBITRAJE debe corregirse en su acápite (a) debido a que se indica que los árbitros deben tener conocimiento de los Reglamentos pertinentes de la JRL, lo que es contrario a lo dispuesto en el Artículo 117 de la Ley 19 de 1997, cuya norma plantea que los árbitros actuarán con autonomía y serán independientes de la JRL, por tanto, a juicio de la ACP, es un error, contrario a la Ley, que se exija de los árbitros que estos tengan conocimiento en Reglamentos de la JRL.
10. En la página 658 de la Decisión, en el punto SECCIÓN 11.03 PROCEDIMIENTO PARA LA NEGOCIACIÓN INICIADA POR LA ACP, se omitió identificar los párrafos (a), (b) y así sucesivamente, lo cual debe incluirse tal como aparecen en el convenio que fenece.
11. En la página 671 de la Decisión, en el punto SECCIÓN 13.17 PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN, solicitó que se complemente el procedimiento para cumplir con un método de negociación informal y qué norma de la Ley Orgánica de la ACP la sustenta.
12. En la SECCIÓN 23.02 TIEMPO DE REPRESENTACIÓN PARA LOS MIEMBROS se eliminó la referencia a que el permiso de representación requiere autorización de la hoy División de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos (CHR). Que con la finalidad de que las partes tengan claridad a qué unidad, departamento o división corresponde la autorización del tiempo de representación, solicitan que se complemente la SECCIÓN 23.02.
13. En la página 702 de la Decisión, en el punto SECCIÓN 23.06 ESTACIONAMIENTO, la JRL estableció que “La ACP designará áreas disponibles de estacionamiento para los vehículos de los miembros”, motivando a foja 518 que ello responde al otorgamiento de estacionamiento a miembros que tengan discapacidad, considerando apropiado ajustar la redacción en el sentido que se designe áreas de estacionamientos cercanos al área de trabajo para los miembros con alguna discapacidad.

Indicó que, a fin de que haya congruencia entre lo motivado y lo decidido, y evitar conflictos entre el RE y la ACP, solicitaron que se complemente la Decisión N°12/2024 en la aludida SECCIÓN y que la misma se plasme en la expresión **“miembros con alguna discapacidad”**.

14. En las páginas 706 y 707 de la Decisión, en la tabla de la SECCIÓN 23.17 COMPENSACIÓN ADICIONAL ESPECIAL (CAE), se reflejan sumas de dinero que no concuerdan con lo motivado por la JRL, ya que esta indicó a página 525 incrementar el CAE en la misma proporción porcentual establecida en la Sección 23.13 (7.5%, 2%, 2.5%, 2% y 2%), sin embargo, la tabla tiene sumas que superan los porcentajes indicados.

Señaló que la JRL decidió la siguiente tabla, visible en la página 535, donde los montos que se muestran en color rojo son errores de cálculos matemáticos:

2024	2025	2026	2027	2028
% de aumento				
7.50%	2.00%	2.50%	2.00%	2.00%
\$ 494.50	\$ 504.39	\$ 516.99	\$ 527.33	\$ 548.64
\$ 593.40	\$ 605.26	\$ 620.39	\$ 632.70	\$ 674.46
\$ 725.62	\$ 740.13	\$ 758.64	\$ 793.15	\$ 809.02
\$ 913.75	\$ 932.02	\$ 955.32	\$ 974.43	\$ 1,013.79

Que en la tabla anterior se observan errores aritméticos que representan incrementos de más del 4% entre los montos anuales.

Que, por el contrario, la tabla con los incrementos porcentuales que estableció la JRL en la parte motiva (página 525) deben reflejarse de la siguiente manera:

2024	2025	2026	2027	2028
% de aumento				
7.50%	2.00%	2.50%	2.00%	2.00%
\$ 494.50	\$ 504.39	\$ 517.00	\$ 527.34	\$ 537.89
\$ 593.40	\$ 605.27	\$ 620.40	\$ 632.81	\$ 645.46
\$ 725.63	\$ 740.14	\$ 758.64	\$ 773.81	\$ 789.29
\$ 913.75	\$ 932.03	\$ 955.33	\$ 974.43	\$ 993.92

15. En la página 718 de la Decisión, el ARTÍCULO 28 CANAL AMPLIADO, se debe corregir, toda vez que si bien la redacción proviene del análisis expuesto en la parte motiva, de la página 584 en adelante, donde la JRL reconoce que lo resuelto en la Decisión N°31/2019 de 27 de septiembre de 2019 “aplica íntegramente a la presente controversia”, en donde además expuso que existe a la fecha una nueva solicitud de resolución de estancamiento identificada como EST-36/23 presentada por la UCOC, que aborda este mismo tópico, lo que lleva al entendimiento de que existe un proceso de estancamiento donde la JRL debe decidir si hay o no estancamiento en la negociación en base a intereses que ya inició, en cumplimiento de la Decisión N°31/2019 para tratar los temas del Canal Ampliado.

En este orden de ideas, adicionó el apoderado de la ACP que es de importancia, para el buen entendimiento en las relaciones laborales, que

las partes tengan claridad respecto de la negociación en base a intereses ordenada y, en este sentido, la SECCIÓN 28.02 sobre PROCEDIMIENTOS, PROTOCOLOS Y ESTÁNDARES OPERATIVOS PARA EL CANAL AMPLIADO debe corregirse, de modo que exista solamente un solo proceso de negociación en base a intereses por el tema Canal Ampliado, concluyendo que de no corregirse lo decidido, coexistirán dos (2) negociaciones en base a intereses sobre el mismo tema, lo cual provocará la interposición de otros procesos para intentar dilucidar los conflictos que se originan por la dualidad de procesos.

Por todo lo antes expuesto, el licenciado Ramón Salazar, apoderado judicial de la ACP, solicitó se acojan las quince (15) solicitudes de corrección y complemento de la Decisión N°12/2024 de 8 de abril de 2024, conforme con las situaciones advertidas, descritas e individualizadas en líneas anteriores, que tienen la finalidad de que se lleve plenamente a efecto la Decisión N°12/2024 y se cumpla cabalmente con lo dispuesto en el Artículo 111 de la Ley Orgánica de la ACP en lo que refiere a la promoción de la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales en el Canal de Panamá.

OPOSICIÓN DE LA UCOC

El apoderado judicial de la UCOC se refirió a cada una de las peticiones de corrección y complemento gestionadas por la representación legal de la ACP en los siguientes términos:

Primero: La ACP solicita corregir en el párrafo inicial del ordinal PRIMERO del RESUELVE y que se "SUPRIMA" la frase referencia "...del 8 de abril de 2024 a 8 de abril de 2028 alegando que, de conformidad al Artículo 74 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, el perfeccionamiento del convenio colectivo se da con las firmas de los representantes de las partes y con la "aprobación del Administrador".

Previo cita del Artículo 74 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, la representación legal de UCOC expresó que: "La norma citada dispone que de no aprobar el Administrador un convenio colectivo la representación laboral podrá impugnar dicha acción ante la Junta de Relaciones Laborales, mediante el procedimiento de negociabilidad o el de práctica laboral desleal, lo cual tendría sentido si el convenio colectivo es una acuerdo logrado en la mesa de negociación, no obstante no estamos frente a ese escenario, sino frente a "una decisión de la JRL" que resolvió un estancamiento en una negociación en la cual las partes no llegan a ningún acuerdo, decisión en la cual, como indicamos previamente, fue atendido todo lo pertinente a las alegaciones de no negociabilidad alegada por la ACP, por lo tanto, de acogerse esta "SOLICITUD de CORRECCIÓN", la JRL no solo estaría otorgándole al Administrador una facultad que la Ley ni los reglamentos de la ACP le otorgan, es decir la facultad de revisar las decisiones de la JRL para su aprobación" (f.6,807).

Agregó que la misma norma en la cual la ACP sustenta su solicitud de corrección y complemento indica que cuando el Administrador, en la revisión de una convención colectiva negociada y perfeccionada por los representantes de las partes, no aprueba todos los asuntos contenidos en el convenio colectivo, dicha acción podrá ser impugnada ante la JRL por el representante exclusivo mediante el procedimiento de negociabilidad o el de práctica laboral desleal, lo que obligaría a la JRL a volver a decidir sobre lo ya decidido por dicho tribunal.

A continuación, concluyó sus comentarios a este punto indicando que con esta solicitud la ACP no busca la corrección o complemento de la Decisión

Nº12/2024 de 8 de abril de 2024, lo que pretende sutilmente es que la JRL le otorgue al Administrador de la ACP la facultad de aprobar o desaprobado "una decisión que resuelve un estancamiento en las negociaciones", y por ello la UCOC se opuso a la solicitud de la ACP de "suprimir" la frase "...efectiva del 8 de abril de 2024 al 8 de abril de 2028" (f.6,808).

Segundo: Respecto a la solicitud de la ACP de que se corrija la Sección 6.02. RECONOCIMIENTO de manera que en el acápite (a) se lea "(a)...La lista indicará el cambio de los representantes sindicales u otros representantes..." la UCOC, no presentó oposición (f.6,808).

Tercero: Acerca del complemento a la Sección 6.07. PROCEDIMIENTOS, que la parte resolutive incluya lo que se señala en el acápite (e) del convenio colectivo 2016-2020 porque fue omitido por la JRL, sustentando esta solicitud en que en la página 92 la JRL indicó que **"... luego de revisar la última mejor propuesta y contrapropuesta presentada por las partes y contenidas con el texto del artículo específico de la actual convención colectiva, la JRL considera que debe mantenerse..."**

La UCOC manifestó que: *... se evidencia que con cierta habilidad la representación legal de la ACP pretende sustentarla omitiendo parte de las consideraciones de la JRL al momento de decidir sobre el estancamiento en los asuntos contemplados en el Artículo 6 REPRESENTANTES SINDICALES Y TIEMPO DE REPRESENTACION. En lo pertinente, en la página 92, la JRL a continuación de lo que señala la ACP la JRL indicó lo siguiente " ...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 clara 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. Así las cosas, la JRL considera apropiado hacer los ajustes pertinentes, tomando de base la redacción contenida en el convenio colectivo anterior". Queda claro que, con astucia, la representación de la ACP, pretende que la JRL modifique o rectifique lo dictado respecto a este asunto (f.6,808).*

Manifestó que la UCOC se opone a la solicitud de la ACP de que se incluya en la Sección 6.07. PROCEDIMIENTOS de la parte resolutive, lo que se señala en el acápite (e) del convenio colectivo 2016-2020, porque, además de lo señalado, el Reglamento General de Procedimiento de la JRL establece en su Artículo 58, que no se podrá modificar ni rectificar lo que se hubiese dictado sobre lo decidido.

Cuarto: En cuanto a la corrección del último párrafo del Acápite (d) *Aplicación de las Acciones Disciplinarias* de la Sección 7.01, que de manera específica la ACP pide que se cambie la conjunción disyuntiva "o" por la conjunción disyuntiva "y" donde dice "...contados a partir desde la fecha en que se dio el incidente, acto, infracción u omisión **y** se conozca el hecho..." para que lea "...contados a partir desde la fecha en que se dio el incidente, acto, infracción u omisión **o** se conozca el hecho..."; que además solicitan que se modifique donde dice "... y no exista notificación **de la acción disciplinaria** al miembro", para que lea ...y no exista notificación **de propuesta de acción disciplinaria** al miembro".

La UCOC señaló que no es lo mismo "la notificación de la acción disciplinaria" que la "notificación de la propuesta de acción disciplinaria", y el tiempo transcurrido entre una y la otra, como se demostró durante el proceso, con frecuencia excede el término de 180 días, con lo que pierde el propósito de

una acción disciplinaria que es corregir y no mantener una espada de Damocles sobre los trabajadores por periodos que con frecuencia exceden más de un año.

Que, concederle a la ACP la modificación solicitada no solo sería modificar lo que se ha dictado respecto al objeto decidido, sino que también lo sería en cuanto a la parte motiva de la Decisión N°12/2024 de 8 de abril de 2024, en la cual la JRL expresa con claridad meridiana su análisis para sustentar lo dictado sobre lo decidido, indicando que "...es razonable acoger algunas propuestas para aclarar el procedimiento sancionatorio y el establecimiento de un periodo 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".

Que, es importante señalar que la JRL en su conclusión del Artículo 8 indicó que es necesario dejar sentado que los procesos que acarrear medidas adversas no pueden permanecer abiertos indefinidamente, y los mismos deben tener un plazo para su conclusión.

Finalmente, manifestó la UCOC que es del criterio que los procesos de acciones disciplinarias y medidas adversas deben concluir en un plazo no mayor de 180 días como lo estableció la JRL y, en consecuencia, se opone a la solicitud de la ACP porque lo que se pretende con una aparente corrección es modificar lo dictado por la JRL sobre lo decidido en cuanto a la redacción del Acápito (d) *Aplicación de las Acciones Disciplinarias* de la Sección 7.01 (f.6,809).

Quinto: Acerca de la solicitud de la ACP para que el título del Acápito (d) *Aplicación de las Acciones Disciplinarias* de la Sección 7.01 se corrija y complementa para que se lea "(d): Aplicación de las Acciones Disciplinarias **Formales**", porque de la forma en que está redactado en la Decisión N°12/2024 de 8 de abril de 2024 incluye tanto a las acciones disciplinarias informales y formales.

El RE consideró que lo solicitado por la ACP a todas luces es contrario a lo dispuesto en el Artículo 58 del Reglamento General de Procedimientos de la JRL, el cual señala que no se podrá modificar ni rectificar lo que se hubiese dictado sobre lo decidido, que esto es así porque lo que verdaderamente se pretende es modificar dicho acápite para lo que en él se ha decidido solo aplique a las Acciones Disciplinarias "**Formales**" y no así a todas las acciones disciplinarias.

Que la JRL en la parte motiva de la Decisión N°12/2024 de 8 de abril de 2024 expresó con claridad meridiana su análisis para sustentar lo dictado sobre lo decidido, indicando que "...es razonable acoger algunas propuestas para aclarar el procedimiento sancionatorio y el establecimiento de un periodo 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 mantener en el tiempo una acción disciplinaria sin resolverla tampoco contribuye en nada a la productividad laboral y a la eficiencia en el servicio que se brinda".

Concluyó la UCOC manifestando su oposición a la solicitud de la ACP, porque lo que se pretende con una aparente corrección es modificar lo dictado por la JRL sobre lo decidido en cuanto a la redacción del acápite (d) Aplicación de las Acciones Disciplinarias de la Sección 7.01 (f.6,809).

Sexto: Respecto a lo solicitado por la ACP, de que se corrija la Sección 7.01 (d) *Aplicación de las Acciones Disciplinarias* mediante la supresión de la frase "La información se obtendrá del miembro involucrado, de los testigos y archivos pertinentes" por no guardar congruencia con el texto de la misma sección. Que aduce la ACP que la redacción de dicho párrafo limita la obtención de información sobre un hecho que se investiga, con lo cual desdeña que en la línea anterior se establece que la investigación exhaustiva e imparcial se refiere a "toda la información disponible sobre los hechos" y con esto queda claro que lo que se aduce no es óbice para limitar como fuentes de información solo a los miembros involucrados, los testigos y archivos pertinentes. Es más, señalar los archivos pertinentes más que limitar esta fuente de información por no existir "una definición" no tiene cabida porque cualquier archivo pertinente es vinculante a la información contenida en el expediente con los hechos que se investigan. Que, además, la "modificación" de la redacción propuesta por la ACP se presta, por su redacción, que "el análisis de la información obtenida" da pie a que la información obtenida solo sea aquella que la administración considere que está disponible, como sucede con frecuencia.

En este punto de la solicitud, la UCOC también manifestó su oposición a la solicitud de la ACP porque lo que se pretende con una aparente corrección es modificar lo dictado por la JRL sobre lo decidido en cuanto a la redacción del acápite (d) Aplicación de las Acciones Disciplinarias de la Sección 7.01. (f.6,810).

Séptimo: Con relación a la corrección del acápite (a) FASE INVESTIGATIVA de la Sección 8.05 FASE INVESTIGATIVA Y ENTREVISTA PREDISCIPLINARIA "mediante la supresión" de la frase "La información se obtendrá de los miembros involucrados, de los testigos y archivos pertinentes" por no guardar congruencia con el texto de la misma sección, previa cita de lo indicado por la ACP en su petición respecto a que la redacción de dicho párrafo limita la obtención de información sobre un hecho que se investiga, UCOC expresó que, nuevamente la ACP desdeña que en la línea anterior se establece que la investigación exhaustiva e imparcial se refiere a "toda la información disponible sobre los hechos" y con esto queda claro que lo que se aduce no es óbice para limitar como fuentes de información solo a los miembros involucrados, de los testigos y archivos pertinentes, es más, al establecerse que se deberá realizar una investigación exhaustiva e imparcial de toda la información disponible sobre los hechos, esté limitada a la información obtenida de los miembros involucrados, de los testigos y archivos pertinentes.

Que, además, la "modificación" de la redacción propuesta por la ACP se presta, por su redacción, que "el análisis de la información obtenida" da pie a que la información obtenida solo sea aquella que la administración considere que está disponible, como sucede con frecuencia.

Por lo anterior, manifestó la UCOC que se opone a la solicitud de la ACP porque lo que se pretende con una aparente corrección es modificar lo dictado por la JRL sobre lo decidido en cuanto a la redacción del acápite (a) FASE INVESTIGATIVA de la Sección 8.05 FASE INVESTIGATIVA Y ENTREVISTA PREDISCIPLINARIA (f.6,810).

Octavo: Por otro lado, en cuanto a la solicitud de la ACP, que se corrija el Numeral 2. ENTREVISTA INVESTIGATIVA DE LA SECCIÓN 8.05, mediante la

supresión de su Numeral 6 por ser contrario al derecho del miembro a ser representado, manifiesta la UCOC que esta solicitud de la ACP, aparte de ser una clara solicitud de "modificar" lo dictado por la JRL sobre lo decidido en cuanto a la redacción, es una clara violación del derecho del representante exclusivo en nombre y representación de los miembros sino también de negociar condiciones de empleo de estos.

Que la solicitud de corrección mediante la supresión de la redacción ordenada por la JRL es otro intento de la ACP de modificar lo ya decidido por la JRL en una clara y flagrante violación del Artículo 58 del Reglamento General de Procedimiento de la ACP. Manifestó la UCOC su oposición a la solicitud de la ACP porque lo que se pretende con una aparente corrección es modificar lo dictado por la JRL sobre lo decidido en cuanto a la redacción del Numeral 2. Entrevista Investigativa de la Sección 8.05 (f.6,810).

Noveno: También se opone la UCOC a la solicitud de corrección que efectuó la ACP, con relación a la supresión de la expresión, "...los reglamentos pertinentes de la JRL," que forma parte de la redacción del acápite (a) de la SECCION 9.13 INVOCACIÓN DE ARBITRAJE. por considerar que esa expresión es contraria a la Ley Orgánica de la ACP.

Señaló la UCOC que, evidentemente, la representación legal de la ACP lo que pretende no es la corrección de la Decisión N°12/2024 de 8 de abril de 2024, sino que la JRL indirectamente declare como ilegal su propia reglamentación, lo cual resulta totalmente improcedente; que, además, la redacción ordenada por la JRL, y que la representación de la ACP pretende suprimir se enmarcan claramente en la ley orgánica y reglamentos de la ACP.

Agregó que lo que se pretende con una aparente corrección es modificar lo dictado por la JRL sobre lo decidido en cuanto a la redacción del acápite (a) de la SECCION 9.13 INVOCACION DE ARBITRAJE. (6,810 s.)

Décimo: En otro orden de cosas, respecto a la solicitud de la ACP de que se corrija la redacción de la Sección 11.03 Procedimiento para la Negociación Iniciada por la ACP, ordenada mediante la Decisión N°12/2024 de 8 de abril de 2024, la UCOC no presentó objeción.

Décimo Primero: Respecto a la solicitud de complemento a la Decisión en la Sección 13.17 Procedimiento de Negociación, acerca de cuál es el procedimiento para cumplir con un método de negociación informal y cuál norma de la Ley Orgánica de la ACP la sustenta, el RE expresó que la redacción de la Decisión N°12/2024 de 8 de abril de 2024 en la Sección 13.17 Procedimiento de Negociación es clara en cuanto a que las partes podrán decidir sobre el procedimiento a seguir en las negociaciones informales cuando por mutuo acuerdo así lo decidan, tal y como ha sucedido con otras unidades negociadoras y como sucedió durante la negociación de la convención colectiva de la unidad negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta. Que por ello también la UCOC se opone a la solicitud de la ACP, al considerar que hay claridad en la redacción de la Decisión N°12/2024, en la Sección 13.17 Procedimiento de Negociación, por lo cual se hace innecesario complementar o corregir la misma.

Décimo Segundo: En relación al punto en que la ACP solicita se complemente la Decisión N°12/2024 de 8 de abril de 2024 "modificándose" la redacción de la Sección 23.02 Tiempo de Representación para los Miembros, alegando la necesidad de claridad de las partes en cuanto a qué unidad, departamento o división corresponde la autorización del tiempo de representación, la UCOC indicó que de la lectura de la parte motiva de la Decisión, la JRL con claridad meridiana señala que es conveniente la supresión de la necesidad de que la

Sección de Relaciones Laborales Corporativas y Reglamentos tenga que autorizar el otorgamiento de tiempo de representación cuando ya la unidad administrativa, habiendo considerado sus necesidades operativas, haya autorizado al miembro el uso de tiempo oficial de representación.

Agregó que se evidencia que la solicitud de complemento solicitada por la ACP no es más que otro intento de "modificar" lo ya decidido en la Decisión N°12/2024 de 8 de abril de 2024, de manera específica la redacción de lo resuelto en la Sección 23.02 Tiempo de Representación, que lo solicitado es contrario a lo dispuesto en el Artículo 58 del Reglamento General de Procedimiento de la JRL.

Enfatiza la UCOC su oposición a la solicitud de la ACP de complementar la Decisión N°12/2024 de 8 de abril de 2024 en cuanto a la redacción de la Sección 13.17, Procedimiento de Negociación, porque lo solicitado es evidentemente una "modificación", lo cual es una contravención de lo dispuesto en el Artículo 58 del Reglamento General de Procedimiento de la JRL.

Décimo Tercero: En seguimiento a la solicitud de la ACP, específicamente en lo relativo a la solicitud de complemento a la Decisión N°12/2024 de 8 de abril de 2024, en la Sección 23.06 Estacionamiento, con la finalidad de que haya congruencia entre lo motivado y lo decidido: El Reglamento General de Procedimiento de la JRL establece en su artículo 58 que no se podrá modificar ni rectificar lo que hubiese dictado sobre lo decidido.

Que respecto de lo argüido por la representación legal se observa que no existe tal incongruencia entre lo motivado y lo decidido, pues en la parte motiva de la Decisión N°12/2024 de 8 de abril de 2024, la JRL señala que considera mantener la redacción de la convención colectiva que fenece para garantizar el acceso del miembro con discapacidad a su área de trabajo, y se observa que en el convenio que fenece se garantiza los estacionamientos para los miembros con o sin discapacidad, sin embargo, lo que pretende la ACP con su solicitud de complemento es eliminar que a los miembros sin discapacidad no se les tenga que designar áreas de estacionamientos, por lo tanto, se evidencia que lo que busca la ACP es "modificar" la Decisión N°12/2024 de 8 de abril de 2024, en cuanto a lo decidido y que se le niegue a los miembros sin discapacidad lo que dicha decisión ya les ha otorgado, lo cual se constituiría en una franca y abierta contravención de lo dispuesto en el Artículo 58 del Reglamento General de Procedimiento de la JRL, motivo por el cual la UCOC se opone a que se le conceda a la ACP el supuesto complemento que solicita.

Décimo Cuarto: Respecto a otro punto de la solicitud presentada por la ACP, en este caso con relación a la Sección 23.17 Compensación Adicional Especial (CAE), en la cual la ACP solicitó se corrija la Decisión N°12/2024 de 8 de abril de 2024, en la Sección 23.17 Compensación Adicional Especial (CAE), solicitando que los montos de la tabla para pagar por cada buque según el total del día, y que los montos en ella señalados se modifiquen de acuerdo a la tabla que ellos identifican en su escrito como tabla 2, la UCOC observa que las tablas a las que hace referencia la ACP en su escrito no coinciden o no aparecen según ellos indican. Que, además, la ACP no demuestra de qué manera llega a los montos que en ella se señalan.

Por las razones antes expuestas la UCOC se opone a que se le conceda lo solicitado por la ACP.

Décimo Quinto: Finalmente, en lo que se refiere al ARTÍCULO 28 Canal Ampliado, en el que la ACP le solicita a la JRL que corrija la Sección 28.02 resolviendo un asunto ajeno a este proceso y que aún no ha sido resuelto, la

6,831

UCOC se opuso a que se le conceda a la ACP la corrección que solicita por tener injerencia en un proceso ajeno a la Decisión N°12/2024 (f.6,812).

IV. CONSIDERACIONES DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

Vistas las solicitudes y posiciones de las partes respecto a la corrección y complemento de la Decisión No.12/2024 de 8 de abril de 2024, que resolvió el estancamiento N°EST-01/23 (acumulado), advierte la JRL que estas peticiones fueron presentadas en término y se enmarcan en el contenido del Artículo 58 del Acuerdo N°91 de 7 de octubre de 2022, Reglamento General de Procedimiento de la JRL, que establece lo siguiente:

ARTÍCULO 58. Corrección y complemento de resoluciones.

Las omisiones o defectos de que pudieren adolecer decisiones y resoluciones y que fuere necesario remediar para llevar plenamente a efecto dichas resoluciones, podrán ser subsanados mediante resolución de la Junta de Relaciones Laborales.

Si se tratase de decisiones o resoluciones que hubieren omitido manifiestamente pronunciamientos relativos a pretensiones oportunamente aducidas y sustanciadas en el proceso, la Junta de Relaciones Laborales, a solicitud escrita de parte en el plazo de cinco (5) días hábiles y previo traslado a la contraparte en el proceso, dictará resolución por la que resolverá completar la decisión o resolución con el pronunciamiento omitido o no haber lugar a completarla.

Si la Junta de Relaciones Laborales advirtiese en decisiones o resoluciones que incurrió en las omisiones a que se refiere el apartado anterior, podrá en el plazo de cinco (5) días hábiles contados desde la fecha en que se dicta, proceder de oficio y adicionar mediante resolución, pero sin modificar ni rectificar lo que hubiere dictado respecto al objeto decidido.

No cabrá recurso alguno contra los autos en que se completen o se deniegue completar las decisiones o resoluciones a que se refieren los anteriores apartados de este artículo, sin perjuicio de los recursos que procedan, en su caso, contra la decisión o resolución a que se refiriera la solicitud o la actuación de oficio de la Junta de Relaciones Laborales. Los plazos para estos recursos, si fueren procedentes, comenzarán a computarse desde el día siguiente a la notificación de la resolución que reconociera o negara la omisión de pronunciamiento y acordara o denegara remediar.

Parágrafo: No interrupción de términos.

Sin perjuicio de la facultad de la Junta de Relaciones Laborales de corregir o complementar una decisión o resolución según el artículo precedente, la solicitud de corrección no afectará el cómputo del término para la interposición del recurso de apelación.

De acuerdo con la norma citada, la corrección y/o complemento de las resoluciones plantea dos supuestos con los cuales deben confrontarse las presentes solicitudes:

- 1) Que la decisión tenga omisiones o defectos que no permitan la ejecución de la decisión; y,
- 2) Que la decisión omita pronunciarse sobre asuntos discutidos en el proceso.

La JRL advierte que ambas partes han hecho referencia a puntos de la Decisión No.12/2024 que a su criterio deben ser enmendadas, por lo que procede al análisis de los respectivos puntos, a propósito de establecer si los defectos advertidos por las partes deben ser remediados para llevar plenamente a efecto la Decisión No.12/2024, o si hay aspectos que fueron omitidos en este pronunciamiento que resolvió el estancamiento en las negociaciones de la nueva Convención Colectiva entre la Unidad Negociadora de la UCOC y la ACP.

En ese sentido, la JRL procede a emitir las siguientes consideraciones:

- 1- Ambas partes han solicitado un pronunciamiento de la JRL respecto al primer punto de la parte resolutive de la Decisión No.12/2024, que ordenó "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 efectivo del **8 de abril del 2024 al 8 de abril de 2028**". (Subraya y acentúa la JRL)

Sobre este asunto, debe la JRL indicar que por error involuntario se incorporó en el primer punto de la parte resolutive de la Decisión No.12/2024, un período de vigencia que no corresponde a lo ordenado en el ARTÍCULO SEGUNDO de la nueva Convención Colectiva, que contiene claramente los aspectos concernientes a la vigencia y duración de dicha Convención Colectiva, y dictamina la forma como la nueva convención colectiva entra en fuerza.

Al resolverse lo pertinente en el ARTÍCULO SEGUNDO de la nueva Convención Colectiva, la JRL señaló "...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..."

En concordancia con lo anterior, considera la JRL que es viable proceder con la corrección del primer punto de la parte resolutive de la Decisión N°12/2024, suprimiendo la expresión "...del 8 de abril de 2024 al 8 de abril de 2028", para que lo concerniente a la vigencia y duración de la nueva Convención Colectiva se rija por lo dispuesto en el ARTÍCULO SEGUNDO de la misma, tal como se encuentra expresado en la Decisión emitida.

Coincide la JRL con el criterio de que en el presente caso no se trata de un acuerdo logrado en la mesa de negociación, sino otro escenario, en el que es la JRL la que está decidiendo el texto de la nueva convención colectiva en virtud del proceso de estancamiento propuesto contra todo el articulado de la nueva convención, de conformidad con el Artículo 72 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, y en estas circunstancias, siendo una decisión de la JRL, no se aplicaría el Artículo 74 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, pues la JRL ya decidió, en cuyo caso, contra sus decisiones solo sería viable lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 114 de la Ley Orgánica de la ACP que indica que las decisiones de la JRL serán inapelables, salvo que sean contrarias a dicha Ley, en cuyo caso la apelación se surtirá ante la Sala Tercera de lo Contencioso- Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, cuya decisión será definitiva y obligatoria.

Debido a que la decisión de la JRL es de obligatorio cumplimiento, de interponerse un recurso de apelación en debido término, se concedería el mismo en el efecto devolutivo, como lo mandata el Artículo 6 del Reglamento de Apelaciones de esta JRL.

Hechas estas observaciones, la JRL estima que la fecha de entrada en vigencia de la nueva convención colectiva debe ser **el día calendario posterior al vencimiento del plazo de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de notificación de esta resolución que corrige o complementa la Decisión N°12/2024 de 8 de abril de 2024**, para dar oportunidad a que las partes firmen la nueva convención colectiva y la misma sea sometida a conocimiento del Administrador de la Autoridad del Canal de Panamá para lo que corresponda según la Ley.

- 2- Respecto a la solicitud del apoderado de la ACP en el sentido de sustituir en la página 617 la palabra **nombre** por la palabra **cambio** dentro del acápite (a) de la Sección 6.02 sobre RECONOCIMIENTO, encuentra la JRL que la corrección es viable porque dicha norma se refiere específicamente a la notificación anticipada de cambio de representantes sindicales de área o de otros representantes, y se procederá con la respectiva corrección del Artículo.
- 3- La ACP señaló que en la página 623 de la Decisión, punto SECCIÓN 6.07 PROCEDIMIENTOS, se omitió el acápite (e), pese a que en la página 92 se señala que "...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..." por lo que solicitó sea incorporado el acápite (e) en la SECCIÓN 6.07.

En efecto, se incurrió en una omisión involuntaria de incorporar dicho acápite, debido a que el texto de la Sección 6.08 tiene una redacción bastante similar, sin contemplar que ambas disposiciones son aplicables a supuestos distintos. Pero para mantener la claridad de la norma se estima conveniente efectuar la incorporación del acápite (e) y la consecuente reedición de la norma.

- 4- Respeto a la aclaración solicitada por la ACP, en la página 624 de la Decisión, punto SECCIÓN 7.01, acápite (d) *Aplicación de las Acciones Disciplinarias*, en donde dice "...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..." la JRL considera viable cambiar la conjunción copulativa "**y**" por la "**o**", precisamente porque el momento cuando se da un hecho, no es necesariamente el mismo momento en que se conoce el mismo.

En lo que respecta a las observaciones del apoderado judicial de la ACP en el sentido de que se corrija la frase "**...y no exista notificación de la acción disciplinaria al miembro**" de la norma citada, para que se incorpore la frase "**y no exista notificación de la propuesta de medida adversa al miembro**", la JRL debe indicar que en el caso de lo observado, no existe omisión ni defecto en lo decidido, ni hay una omisión manifiesta de pronunciamiento relativo a pretensiones oportunamente aducidas y sustanciadas en el proceso, porque el propósito de establecer la redacción en la forma como fue expresada por la JRL, es que se adopten medidas disciplinarias dentro del plazo de los ciento ochenta (180) días, para que no se mantenga una situación indefinida en la determinación de la aplicación o no de una correspondiente sanción.

Evidentemente, la ACP tendrá que adoptar las medidas para procurar la celeridad de los procesos sancionatorios, tomando en cuenta que la decisión de la JRL sobre este aspecto fue "...acoger algunas propuestas para aclarar el procedimiento sancionatorio y el establecimiento de un periodo 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".

Nótese, además, que de acogerse la observación de la ACP para que se haga referencia a la "propuesta de medida adversa" en lugar de la "acción disciplinaria", se estaría restando efectividad a la norma de la caducidad, porque de esa manera un proceso disciplinario continuaría abierto indefinidamente, situación que es la que se quiere desalentar.

- 5- La ACP solicitó, a través de su representante judicial, que en las páginas 123-124 de la Decisión, la SECCIÓN 7.01 (d) sea corregida y complementada mediante una inclusión de la palabra "Formales" en la frase que se muestra en negritas: **"(d) Aplicación de las Acciones Disciplinarias"**, toda vez que la redacción de esta frase incluye las acciones disciplinarias informales y formales, cuando de acuerdo a la **Sección 7.03 Acciones Disciplinarias Informales** dispuesta en la misma Decisión N°12/2024, refiere a que esta "no tiene requerimiento sobre normas de procedimiento, ni formato prescrito y tiene un alto grado de flexibilidad", lo cual se encuentra en la página 125.

Sobre este aspecto, debe indicar la JRL que no existe omisión ni defecto en lo decidido, ni hay una omisión manifiesta de pronunciamiento relativo a pretensiones oportunamente aducidas y sustanciadas en el proceso, porque lo contemplado en el acápite (d) constituye parte de las disposiciones relativas a la política de las acciones disciplinarias aplicadas dentro de la ACP, y limitar dicha acápite únicamente a las acciones disciplinarias "informales", menoscaba el efecto que quiere establecerse conforme el punto 4 anterior.

- 6- Se solicita la corrección de la SECCIÓN 7.01 (d) mediante la eliminación de la frase **"...La información se obtendrá del miembro involucrado, de los testigos y archivos pertinentes."**, ya que esta frase contradice el mismo párrafo, donde en primer lugar se indica que la investigación exhaustiva implica "toda la información disponible sobre los hechos", es decir, que permite la búsqueda de información en cualquier fuente, mientras que la segunda oración limita la investigación a tres (3) fuentes. La expresión "archivos pertinentes" generará conflictos debido a que no hay una definición de tal expresión, que parece sugerir que la información debe ser parte de un repositorio, cuando la Ley ni los reglamentos sujetan la investigación en esa medida.

Al respecto, la JRL considera que, para mayor claridad, debe expresarse que lo observado por la ACP es válido para establecer que la investigación exhaustiva e imparcial no debe estar limitada a las tres (3) fuentes como pareciera expresarse, sino que la misma debe llevarse a cabo mediante la incorporación de los medios legales de pruebas que permitan obtener toda la información relacionada con los hechos, y así debe expresarse.

- 7- Lo observado en el punto anterior también es válido para lo observado por la ACP en relación a la solicitud de supresión de la frase contenida en la página 631 de la Decisión, en el punto SECCIÓN 8.05 FASE INVESTIGATIVA Y ENTREVISTA PREDISCIPLINARIA, que dice: "...(a)... **La información se obtendrá del miembro involucrado, de los testigos y archivos pertinentes**", cuando observa que dicha frase no es congruente con lo dispuesto en la oración que le antecede y que indica que la investigación exhaustiva incluye "toda la información disponible sobre los hechos". Por lo tanto, debe reeditarse la norma para que se contemple claramente que la investigación exhaustiva e imparcial no debe estar limitada a las tres (3) fuentes que allí se consideran, como pareciera expresarse, sino que la misma debe llevarse a cabo mediante la incorporación de los medios legales de pruebas que permitan obtener toda la información relacionada con los hechos.
- 8- La ACP señaló que en la página 632 de la Decisión, en el punto SECCIÓN 8.05 (2) ENTREVISTA INVESTIGATIVA, se debe suprimir el numeral 6 del punto 2, debido a que es contrario al derecho del miembro de ser representado por el RE.

Sobre este asunto, la JRL debe indicar que no existe omisión ni defecto en lo decidido, ni hay una omisión manifiesta de pronunciamiento relativo a pretensiones oportunamente aducidas y sustanciadas en el proceso. Por lo tanto, debe mantenerse la redacción en la forma como fue expresada para asegurar la representación de miembro en cualquier entrevista investigativa.

- 9- La SECCIÓN 9.13 INVOCACIÓN DEL ARBITRAJE, indica la ACP que debe corregirse en su acápite (a) debido a que se indica que los árbitros deben tener conocimiento de los Reglamentos pertinentes de la JRL, lo que es contrario a lo dispuesto en el Artículo 117 de la Ley 19 de 1997, cuya norma plantea que los árbitros actuarán con autonomía y serán independientes de la JRL, por tanto, a juicio de la ACP, es un error, contrario a la Ley, que se exija de los árbitros que estos tengan conocimiento en Reglamentos de la JRL.

Sobre este asunto, la JRL debe indicar que no existe omisión ni defecto en lo decidido, ni hay una omisión manifiesta de pronunciamiento relativo a pretensiones oportunamente aducidas y sustanciadas en el proceso. Por lo tanto, debe mantenerse la redacción en la forma como fue expresada para asegurar que los árbitros estén familiarizados con el régimen laboral especial aplicable a la Autoridad, del que esta JRL no está excluida y es parte relevante del mismo, ya que conforme al Artículo 111 de la Ley Orgánica tiene la obligación de promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales, así como de resolver conflictos laborales que están bajo su competencia, y es a esta JRL a quien compete, precisamente, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 117 citado, mantener la lista de árbitros idóneos a fin de suministrarla a las partes cuando cualquiera de ellas invoque el arbitraje de conformidad con los Artículos 104 y 106 de esta Ley.

- 10- En la página 658 de la Decisión, en el punto SECCIÓN 11.03 PROCEDIMIENTO PARA LA NEGOCIACIÓN INICIADA POR LA ACP, que se omitió identificar los párrafos (a), (b) y así sucesivamente, lo cual debe incluirse tal como aparecen en el convenio que fenece.

Al revisar lo decidido por la JRL en este asunto, se observa que se decidió mantener el texto de la Convención Colectiva que fenece, 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, pero al hacer mención de los párrafos contenidos dentro de la Sección 11.03, se omitió identificar cada uno de ellos en la forma como aparecían señalados, por lo que la JRL reeditaré la norma haciendo las correspondientes identificaciones.

- 11- El representante de la ACP solicitó la aclaración o complemento de lo decidido en la página 671, en el punto SECCIÓN 13.17 PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN, para que se complemente el procedimiento para cumplir con un método de negociación informal y qué norma de la Ley Orgánica de la ACP la sustenta.

Sobre este asunto, la JRL debe indicar que no existe omisión ni defecto en lo decidido, ni hay una omisión manifiesta de pronunciamiento relativo a pretensiones oportunamente aducidas y sustanciadas en el proceso. Por lo tanto, debe mantenerse la redacción en la forma como fue expresada.

- 12- Con relación a la solicitud de aclaración o complemento que presenta la ACP para que en la Sección 23.02 TIEMPO DE REPRESENTACIÓN PARA LOS MIEMBROS se determine a qué unidad, departamento o división corresponde la autorización del tiempo de representación, debido a que en la decisión adoptada por la JRL se eliminó la referencia a que el permiso de representación requiere autorización de la hoy División de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos (CHR), esta JRL debe señalar que cuando se abordó este tema para emitir su decisión, expresó 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 JRL 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."

En efecto, pese a lo manifestado, no se determinó a qué unidad, departamento o división corresponde la autorización del tiempo de representación, y en ese sentido, tomando en cuenta la naturaleza de las labores desempeñadas por los miembros del RE, esta atribución debe corresponder a la Gerencia de la División de Recursos de Tránsito, y así debe ser expresada en la norma.

- 13- En la página 702 de la Decisión, en el punto SECCIÓN 23.06 ESTACIONAMIENTO, la JRL estableció que "La ACP designará áreas disponibles de estacionamiento para los vehículos de los miembros", motivando a foja 518 que ello responde al otorgamiento de estacionamiento a miembros que tengan discapacidad, considerando 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 ese sentido, el representante de la ACP solicitó que, a fin de que haya congruencia entre lo motivado y lo decidido, y evitar conflictos entre el RE y la ACP, que se complemente la Decisión



N°12/2024 en la aludida SECCIÓN y que la misma se plasme en la expresión **“miembros con alguna discapacidad”**.

Igual como se ha expresado en algunos de los puntos anteriormente analizados, la JRL debe indicar en este asunto que no existe omisión ni defecto en lo decidido, ni hay una omisión manifiesta de pronunciamiento relativo a pretensiones oportunamente aducidas y sustentadas en el proceso. Por lo tanto, debe mantenerse la redacción en la forma como fue expresada. Obsérvese que en la Convención Colectiva que fenece existe una redacción casi igual a la aprobada en la Decisión emitida por la JRL, que incluye estacionamiento para los miembros con o sin discapacidad.

14- Otro de los asuntos que el representante de la ACP solicitó corregir o adicionar aparece en las páginas 706 y 707 de la Decisión emitida por la JRL, en la tabla de la SECCIÓN 23.17 COMPENSACIÓN ADICIONAL ESPECIAL (CAE), que según la ACP reflejan sumas de dinero que no concuerdan con lo motivado por la JRL, ya que esta indicó a página 525 incrementar el CAE en la misma proporción porcentual establecida en la Sección 23.13 (7.5%, 2%, 2.5%, 2% y 2%), sin embargo, la tabla tiene sumas que superan los porcentajes indicados. La ACP señaló que la JRL decidió la siguiente tabla, visible en la página 535, donde los montos que se muestran en negrillas son supuestamente errores de cálculos matemáticos o aritméticos que representan incrementos de más del 4% entre los montos anuales:

2024	2025	2026	2027	2028
% de aumento				
7.50%	2.00%	2.50%	2.00%	2.00%
\$ 494.50	\$ 504.39	\$ 516.99	\$ 527.33	\$ 548.64
\$ 593.40	\$ 605.26	\$ 620.39	\$ 632.70	\$ 674.46
\$ 725.62	\$ 740.13	\$ 758.64	\$ 793.15	\$ 809.02
\$ 913.75	\$ 932.02	\$ 955.32	\$ 974.43	\$ 1,013.79

Señala, asimismo, el representante de ACP que la tabla con los incrementos porcentuales que estableció la JRL en la parte motiva (página 525) debe reflejarse de la siguiente manera:

2024	2025	2026	2027	2028
% de aumento				
7.50%	2.00%	2.50%	2.00%	2.00%
\$ 494.50	\$ 504.39	\$ 517.00	\$ 527.34	\$ 537.89
\$ 593.40	\$ 605.27	\$ 620.40	\$ 632.81	\$ 645.46
\$ 725.63	\$ 740.14	\$ 758.64	\$ 773.81	\$ 789.29
\$ 913.75	\$ 932.03	\$ 955.33	\$ 974.43	\$ 993.92

Al efectuar la JRL una revisión del incremento porcentual que se presenta en la tabla de la Sección 23.17 y confrontarlo con los argumentos presentados por la ACP, debe observarse que las cifras establecidas en la parte resolutive del ARTÍCULO 23 de la nueva convención colectiva surgen de la aplicación del aumento salarial de un 16% distribuido durante los cinco años de vigencia de la convención colectiva.



El monto base que se utilizó para este cálculo es el contemplado en la Sección 24.17 de la convención colectiva expirada, de tal manera que al aplicarle, por año, el porcentaje correspondiente, distribuido durante la vigencia del contrato colectivo, el resultado es el que se muestra a continuación:

De 1 a 4 460.00+7.50%= **\$494.50 año 2024**
 494.50+2.00%= **\$504.39 año 2025**
 504.39+2.50%= **\$517.00 año 2026**
 517.00+2.00%= **\$527.34 año 2027**
 527.34+2.00%= **\$537.89 año 2028**

Más de 4 hasta 6 552.00+7.50%= **\$593.40 año 2024**
 593.40+2.00%= **\$605.27 año 2025**
 605.27+2.50%= **\$620.40 año 2026**
 620.40+2.00%= **\$632.81 año 2027**
 632.81+2.00%= **\$645.47 año 2028**

Más de 6 hasta 8 675.00+7.50%= **\$725.63 año 2024**
 725.63+2.00%= **\$740.14 año 2025**
 740.14+2.50%= **\$758.64 año 2026**
 758.64+2.00%= **\$773.81 año 2027**
 773.81+2.00%= **\$789.29 año 2028**

Mayor de 8 850.00+7.50%= **\$913.75 año 2024**
 913.75+2.00%= **\$932.03 año 2025**
 932.03+2.50%= **\$955.33 año 2026**
 955.33+2.00%= **\$974.44 año 2027**
 974.44+2.00%= **\$993.93 año 2028**

Habida cuenta de lo anterior, debe corregirse la aludida tabla para reflejar los valores correctos, quedando así:

2024	2025	2026	2027	2028
7.50%	2.00%	2.50%	2.00%	2.00%
\$494.50	\$504.39	\$517.00	\$527.34	\$537.89
\$593.40	\$605.27	\$620.40	\$632.81	\$645.47
\$725.63	\$740.14	\$758.64	\$773.81	\$789.29
\$913.75	\$932.03	\$955.33	\$974.44	\$993.93

15- Finalmente, el representante de la ACP señaló que en la página 718 de la Decisión, el ARTÍCULO 28 CANAL AMPLIADO se debe corregir, toda vez que si bien la redacción proviene del análisis expuesto en la parte motiva, de la página 584 en adelante, donde la JRL reconoce que lo resuelto en la Decisión N°31/2019 de 27 de septiembre de 2019 “aplica íntegramente a la presente controversia”, en donde además expuso que existe a la fecha una nueva solicitud de resolución de estancamiento identificada como EST-36/23 presentada por UCOC que aborda este mismo tópico, lo que lleva al entendimiento de que existe

un proceso de estancamiento donde la JRL debe decidir si hay o no estancamiento en la negociación en base a intereses que ya inició en cumplimiento de la Decisión N°31/2019 para tratar los temas del Canal Ampliado.

En ese orden de ideas, el apoderado de la ACP consideró que es de importancia, para el buen entendimiento en las relaciones laborales que las partes tengan claridad respecto de la negociación en base a intereses ordenada y, en este sentido, la Sección 28.02 sobre Procedimientos, Protocolos y Estándares Operativos para el Canal Ampliado debe corregirse de modo que exista solamente un solo proceso de negociación en base a intereses por el tema Canal Ampliado, concluyendo que de no corregirse lo decidido, coexistirán dos (2) negociaciones en base a intereses sobre el mismo tema, lo cual provocará la interposición de otros procesos para intentar dilucidar los conflictos que se originarán por la dualidad de procesos.

Sobre este caso en particular, la JRL debe indicar que en este asunto no existe omisión ni defecto en lo decidido, ni hay una omisión manifiesta de pronunciamiento relativo a pretensiones oportunamente aducidas y sustanciadas en el proceso. Por lo tanto, debe mantenerse la redacción en la forma como fue expresada.

Sin embargo, es menester indicar que la JRL no puede adelantar decisiones sobre un proceso en curso como lo es el EST-36/23, y únicamente resolver sobre lo que está pendiente dentro del presente expediente.

Lo que busca la JRL con la decisión emitida es que a breve plazo las partes se sienten a negociar de acuerdo a lo ordenado y que produzcan un acuerdo de voluntades, atendiendo las necesidades de la operación del Canal Ampliado, así como los procedimientos, protocolos y estándares operativos, 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, entre otros aspectos.

Por esto se ha ordenado un tiempo límite para que esas negociaciones se lleven a efecto, 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 el numeral 3 del Artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP.

Al atenderse los temas pendientes de decisión en el presente proceso, la JRL constató un estancamiento en las negociaciones sobre el tema del Canal Ampliado, pero no pudo incorporar una norma especial, porque, como se desprende de lo observado por la JRL al resolver el estancamiento de esta norma, lo propuesto "...por UCOC establece aspectos técnicos sobre la operación en las nuevas esclusas cuyas gestiones o procedimientos incluso involucran a otra unidad negociadora (Prácticos)", pero "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."

Por estos razonamientos es que la JRL ordenó lo dispuesto en el ARTÍCULO 28 de la nueva Convención Colectiva.

Por todo lo expuesto, habiendo concluido el análisis de los asuntos sometidos a corrección o complemento, la Junta de Relaciones Laborales, en uso de sus facultades legales y reglamentarias,

RESUELVE:

PRIMERO: CORREGIR la parte inicial del ARTÍCULO PRIMERO de la Decisión N°12/2024 de ocho (8) de abril de dos mil veinticuatro (2024) emitida por la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá dentro del Proceso de Estancamiento en las negociaciones identificado como EST-01/23 (acumulado), presentado por el capitán Daniel Camazón, Secretario General de la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta (UCOC), dentro de las negociaciones colectivas entre esta unidad negociadora y la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante ACP), que quedará así:

"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: ..."

SEGUNDO: CORREGIR el acápite (a) de la Sección 6.02 sobre RECONOCIMIENTO y la Sección 6.07 sobre PROCEDIMIENTOS de la Convención Colectiva a la que se refiere el Artículo PRIMERO de esta Decisión, por lo que el ARTÍCULO 6 de dicha Convención Colectiva quedará así:

"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 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 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 8 (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 este, así como la fecha hasta la cual se extiende la designación. El periodo de veintiún (21) días calendario 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 sobre 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 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 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 comuniquen 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 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) Siempre que un representante sindical de UCOC desee ser admitido a las instalaciones de la ACP, queda entendido que UCOC hará su solicitud por teléfono al funcionario correspondiente, por adelantado. Queda convenido que tales visitas se programarán para mantener 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 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."

TERCERO: CORREGIR el acápite (d) de la Sección 7.01 sobre Aplicación de las Acciones Disciplinarias de la Convención Colectiva a la que se refiere el ARTÍCULO PRIMERO de esta Decisión, por lo que el ARTÍCULO 7 de dicha Convención Colectiva quedará así:

"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. Solo la acción disciplinaria formal puede ser objeto de caso de queja. La acción disciplinaria debe registrarse 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 mediante la incorporación de los medios legales de prueba que permitan obtener toda la información disponible sobre los hechos.

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 o que se conozca el hecho y no exista notificación de la acción disciplinaria al miembro, con excepción de la amonestación que se registrará 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:

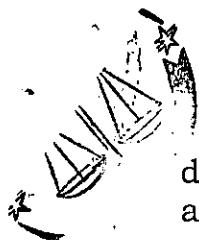
(1) La falta o faltas específicas por las cuales se reprende al miembro;

(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 les 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 registrará 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 catorce (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 con 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."

CUARTO: CORREGIR la Sección 8.05 sobre FASE INVESTIGATIVA Y ENTREVISTA PREDISCIPLINARIA de la Convención Colectiva a la que se refiere el Artículo PRIMERO de esta Decisión, por lo que el ARTÍCULO 8 de dicha Convención Colectiva quedará así:

"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 normas 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 mediante la incorporación de los medios legales de pruebas que permitan obtener toda la información relacionada sobre los hechos.

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 deben 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 insinuanes 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 calendario, 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 periodos 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 registrará 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 este se encuentre debidamente notificado. Solo 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; 12. c. Violencia o Desorden en el Área de Trabajo; 13. Bebidas Alcohólicas y Drogas Ilícitas; 14. d. Naves y Vehículos de la Autoridad; y 18. k. Faltas Contra la Ética y Otras Conductas Reprochables, contenidos en la **Sección Quinta - 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. Solo 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.”



QUINTO: CORREGIR la Sección 11.03 sobre PROCEDIMIENTO PARA LA NEGOCIACIÓN INICIADA POR LA ACP de la Convención Colectiva a la que se refiere el ARTÍCULO PRIMERO de esta Decisión, por lo que el ARTÍCULO 11 de dicha Convención Colectiva quedará así:

**“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.

(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 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.



(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 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 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.

(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, este deberá estar familiarizado con el régimen laboral especial aplicable a la ACP con base en 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.

(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.

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, esta 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.”

SEXTO: CORREGIR la SECCIÓN 23.02 sobre TIEMPO DE REPRESENTACIÓN PARA LOS MIEMBROS y la SECCIÓN 23.17 sobre COMPENSACIÓN ADICIONAL ESPECIAL (CAE) de la Convención Colectiva a la que se refiere el ARTÍCULO PRIMERO de esta Decisión, por lo que el ARTÍCULO 23 de dicha Convención Colectiva quedará así:

“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 en el Artículo 84 de la Ley Orgánica, el Reglamento de Administración de Personal y 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. Este permiso de representación requiere de la autorización de la Gerencia de la División de Recursos de Tránsito. 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 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 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 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.

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 aplicarán 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:

$$A \times S \times 2.5\%$$

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.

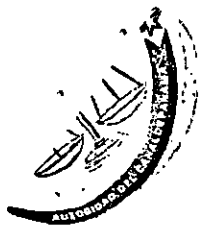
(a) Se establece un programa de desarrollo laboral para toda nueva contratación según lo que se indica a continuación:

(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 periodo de un (1) año. Durante este periodo 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 periodo requerido de un año se podrá completar de manera continua o mediante la acumulación de periodos de contratación inferiores a un año. Luego de completar este periodo 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 periodo 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 efectivo 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/. 517.00	B/.527.34	B/.537.89
Más de 4 hasta 6	B/.593.40	B/.605.27	B/.620.40	B/.632.81	B/.645.47
Más de 6 hasta 8	B/.725.63	B/.740.14	B/.758.64	B/.773.81	B/.789.29
Mayor de 8	B/.913.75	B/.932.03	B/. 955.33	B/.974.44	B/.993.93

(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 Relevos (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 periodo 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 (1) 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 con 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.

6,873

(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).

(h) 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.

(i) 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."

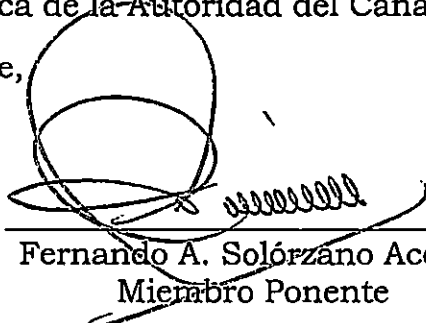
SÉPTIMO: NEGAR las Solicitudes de Corrección y Complemento de la Decisión N°12/2024 de ocho (8) de abril de dos mil veinticuatro (2024) adoptada por la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, de las siguientes SECCIONES:

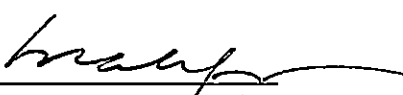
- SECCIÓN 7.01, acápite (d) sobre APLICACIÓN DE ACCIONES DISCIPLINARIAS;
- SECCIÓN 8.05 (2) sobre ENTREVISTA INVESTIGATIVA;
- SECCIÓN 9.13 sobre INVOCACIÓN DEL ARBITRAJE;
- SECCIÓN 13.17 sobre PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN;
- SECCIÓN 23.06 sobre ESTACIONAMIENTO; y del
- ARTÍCULO 28 sobre el CANAL AMPLIADO, de la nueva Convención Colectiva, cuyo texto fue ordenado por la Junta de Relaciones Laborales al resolver el Proceso de Estancamiento en las Negociaciones identificado como EST-01/23 (acumulado), presentado por el capitán Daniel Camazón, Secretario General de la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta (UCOC), dentro de las negociaciones colectivas entre esta unidad negociadora y la Autoridad del Canal de Panamá (ACP).

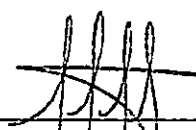
OCTAVO: NOTIFÍQUESE a las partes el contenido de esta Resolución.

Fundamento de Derecho: Reglamento General de Procedimiento y Reglamento de Resolución de Estancamiento en las Negociaciones, de la Junta de Relaciones Laborales. Reglamento de Relaciones Laborales y Ley No.19 de 1997 Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá.

Notifíquese y cúmplase,

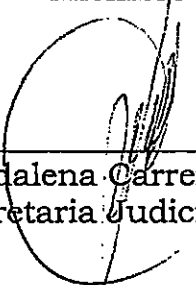

Fernando A. Solórzano Acosta
Miembro Ponente


Manuel Cupas Fernández
Miembro


Ivonne Durán Rodríguez
Miembro


Nedelka Navas Reyes
Miembro


Rodolfo Stanziola Sierra
Miembro


Magdalena Carrera Ledezma
Secretaria Judicial