



JUNTA DE RELACIONES LABORALES

de la Autoridad del Canal de Panamá

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, veinticuatro (24) de febrero de dos mil veintitrés (2023).

DECISIÓN No.10/2023

**Por la cual se resuelve la Disputa sobre Negociabilidad No.NEG-09/21
Presentada por la Unión de Ingenieros Marinos (UIM)
contra la Autoridad del Canal de Panamá (ACP)**

I. ANTECEDENTES

El 20 de septiembre de 2021, la Unión de Ingenieros Marinos (en adelante UIM), a través de su secretario general, Luis Yau Chaw, presentó ante la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante la JRL) una Solicitud de Disputa sobre Negociabilidad en contra de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante ACP), con fundamento en el artículo 102 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante Ley Orgánica) y en el Acuerdo No.6 de 5 de abril de 2000 sobre Procedimiento para la Resolución de Disputas sobre Negociabilidad, modificado por el Acuerdo No.70 de 13 de junio de 2020. (fs.1-31)

Recibida la solicitud de Disputa de Negociabilidad esta fue sometida al reparto correspondiente entre los miembros de la JRL, siendo asignada al licenciado Fernando A. Solórzano el día 21 de septiembre de 2021. (f.32)

Mediante notas JRL-SJ-909/2021 de 22 de septiembre de 2021, la JRL dio traslado de la solicitud de disputa sobre negociabilidad al doctor Ricaurte Vásquez, Administrador de la ACP, y mediante nota JRL-SJ-910/2021 de 22 de septiembre de 2021, la JRL acusó recibo de la presente solicitud a la UIM. (fs.33-34)

A solicitud hecha por la ACP mediante Nota CHR-21-402 de 27 de septiembre de 2021, la JRL mediante Resuelto No.7/2022 de 7 de octubre de 2021, otorgó una extensión adicional de 15 días calendario para la contestación a la disputa sobre negociabilidad. (fs.39-43)

En virtud de dicha extensión del término, la ACP presentó su escrito de contestación el día 20 de octubre de 2021. (fs.47-94)

Mediante Resuelto No.24/2022 de 1 de noviembre de 2021, la JRL programó la audiencia para ventilar esta Solicitud de Revisión de Disputa sobre Negociabilidad para el día 27 de enero de 2022. (fs.99-100)

Que el día 24 de enero de 2022, la licenciada Eleonore Maschkowski presentó poder especial conferido por el representante legal de la Autoridad del Canal de Panamá, para actuar como apoderada judicial en el proceso arriba enunciado y al mismo tiempo presentó escrito de solicitud de acumulación. (fs.117-123)

Seguidamente, la JRL dio traslado a la UIM de la solicitud de acumulación y canceló la audiencia programada para el día 27 de enero de 2022. Posteriormente, el día 27 de enero de 2022, la UIM remitió a esta JRL su contestación con relación a la solicitud aludida, oponiéndose a la misma. (fs.131-136)

Que mediante Resolución No.60/2022 de 31 de marzo de 2022, la JRL resolvió negar la solicitud de acumulación y reprogramar la audiencia para el día 12 de abril de 2022. (fs.143-144)

En la fase de audiencia las partes presentaron sus alegatos iniciales, se agotó la fase de presentación, admisión y práctica de pruebas. (fs.230-244 y fs.277-376)

Por último, se evacuó la fase de alegatos finales, tal como consta en las transcripciones incorporadas al expediente. (fs.400-405 y fs.427-437)

Cumplidas las etapas procesales antes descritas, el expediente identificado como NEG-09-21 se remitió al miembro ponente para su decisión. (f.438)

II. ARGUMENTOS DE LA UNIÓN DE INGENIEROS MARINOS (UIM)

En la presentación de su Disputa de Negociabilidad, el representante de la organización sindical UIM sustentó que, dentro de las negociaciones llevadas a cabo con la ACP para alcanzar una nueva Convención Colectiva de la Unidad Negociadora de los Ingenieros Marinos, la ACP alegó que la sección XX11 de la propuesta de UIM sobre "BONIFICACIÓN POR INCREMENTO DE POTENCIAL DE TRABAJO" no era un asunto sujeto a negociación.

Indicó que la solicitud del sindicato se fundamentó en el Capítulo VI del Reglamento de Relaciones Laborales y las reglas básicas acordadas entre las partes.

El texto de la propuesta presentada por la UIM a la Administración, se formuló bajo los siguientes términos:

"SECCIÓN XX11 - BONIFICACIÓN POR INCREMENTO DE POTENCIAL DE TRABAJO"

Producto de las operaciones del Tercer Juego de Esclusas, hemos considerado que estas nuevas operaciones implican condiciones de trabajo diferentes a las existentes en las esclusas originales.

Consideramos algunos nuevos aspectos operacionales, nuevas dimensiones de embarcaciones, nuevos tipos de embarcaciones, nuevos sistemas de control maquinarias y equipos, los cuales deben estar operativo y funcional, para el buen funcionamiento del Tercer Juego de Esclusa, sin limitarse a ellos podemos señalar los siguientes:

- La ejecución de inspecciones a las embarcaciones Panamax Extra o Neopanamax.
- El Embarque de estas embarcaciones, mediante escala de combinación o la escala real, la cual tendría un Angulo peligroso producto de la altura de la embarcación.
- Los requerimientos del conocimiento de seguridad del ingeniero de las embarcaciones LNG (Gas Natural Licuado).
- Los requerimientos del conocimiento de seguridad del ingeniero de las embarcaciones LEG (Gas Etílico Licuado).
- Los requerimientos del conocimiento de las maquinarias principales y auxiliares de mucho mayor potencia de las embarcaciones que transitan por las esclusas originales.
- Cantidad mayor de remolcadores para supervisar su mantenimiento y buen funcionamiento en beneficio de la operación continua.
- Requerimiento de conocimiento de sistemas de extinción de incendio moderno, tales como FM-200 o Novec.
- Responsable del entrenamiento de los maquinistas, ya que en SIDMAR no velan por los entrenamientos de los maquinistas.

- Aumento de la Flota de Remolcadores y seguirá aumentando, a lo cual incide en la supervisión de más de 200 maquinista.
- Requiere conocimientos especiales en cuanto al control de emisiones de las maquinarias de las embarcaciones que transitan y operan en las aguas del Canal de Panamá.
- Los requerimientos del conocimiento de los nuevos sistemas de propulsión.
- Requerimiento de los convenios internacionales referente a la conservación del medio ambiente.
- Requerimiento de los nuevos sistemas de controles de las maquinarias auxiliares.
- Problema de reclutamiento para la posición de ME-16.
- Los requerimientos del conocimiento de seguridad del ingeniero de las embarcaciones LPG (Gas de Petróleo Líquido).
- Diseñar diferentes tipos de mantenimiento, maneras de atender las emergencias.

Como consecuencia de todos estos cambios que ha generado la operación continua del Tercer Juego de Esclusa las partes acuerdan establecer una Bonificación por Incremento de Potencial de Trabajo (BIPT), que se pagará a los ingenieros en el grado dieciséis (16), todos los periodos de pagos conforme a la tabla XXXX, con la finalidad de garantizar el desarrollo adecuado de las competencias que exigirán a los ingenieros en el grado dieciséis los cambios de los nuevos aspectos operacionales que garanticen el tránsito eficiente e ininterrumpido a través del Tercer Juego de Esclusas.

Esta bonificación se pagará en adición a cualquiera otra compensación a la que tenga derecho el trabajador.”

El representante de la UIM manifestó que no compartía lo alegado por la ACP, ya que las embarcaciones para atender las exigencias del Canal Ampliado requieren de un aumento de potencia en sus máquinas principales y auxiliares; que los ingenieros necesitan capacitaciones y/o autocapacitaciones para atender las exigencias de las nuevas tecnologías utilizadas en todos los equipos adquiridos por la ACP producto de la ampliación, adicionalmente manifestó que tener conocimientos del tipo de carga que llevan las embarcaciones, las cuales muchas son materiales inflamables y de ocurrir un incidente dentro de las recamaras del Canal, se requiere de un procedimiento para atender las emergencias y salvaguardar la vida y el equipo del Canal.

Asimismo, advirtió que la ACP ya ha manifestado que el Canal Ampliado implica condiciones de trabajo diferentes a las existentes en las esclusas originales y como consecuencia de ello, la bonificación por incremento de potencial de trabajo es completamente negociable.

Con relación al fundamento legal de la solicitud de disputa de negociabilidad, la UIM indicó que del análisis del contenido del numeral 1 del artículo 102 de la Ley Orgánica se desprende que el asunto propuesto por la UIM, afecta adversamente las condiciones de empleo de los ingenieros ME-16 ya que, estos ingenieros supervisan todos los trabajos de los ingenieros y tienen la responsabilidad de estar actualizado en todos los equipos con respecto a sus maquinarias, equipos y sistemas de controles para poder supervisar que los equipos se les esté realizando los mantenimientos necesarios y poder alargar la vida del equipo en beneficio de la empresa.

El representante sindical de la UIM también señaló que fue la ACP quien decidió llevar a cabo la ampliación del Canal conforme al derecho que le confiere la

propia Ley, por lo que, entre sus defensas argumentó además que la ACP al llevar a cabo dicha ampliación y adquirir nuevas tecnologías, al mismo tiempo tenía que brindar capacitaciones dirigidas a los ingenieros ME-16 y advirtió que estos temas podían haberse tratado a través de una negociación en base a intereses conforme a lo establecido en el numeral 3 del artículo 102 de la Ley Orgánica.

Por otro lado, manifestó que la Administración se opuso a las negociaciones toda vez que el asunto a tratar entraba en conflicto con el artículo 12 del Reglamento de Administración de Personal; no obstante, la UIM indicó que la Sección XX11-BONIFICACIÓN POR INCREMENTO DE POTENCIAL DE TRABAJO de su propuesta no entraba en conflicto con la clasificación de puesto sino que se refería a condiciones de empleo que afectaban a los trabajadores y que no guardaban relación con la clasificación de puesto, por lo tanto, el asunto presentado por la UIM comprendía un cambio en la condición de empleo el cual no tenía nada que ver con la clasificación.

Con respecto a la posición de la ACP, el representante de la organización sindical señaló que la Administración demostró un desinterés por llegar a acuerdos en las negociaciones de una nueva convención colectiva y que esta no identificó la norma que podría entrar en conflicto con la Ley y los reglamentos por lo que las acciones de la ACP resultaron ser abusivas y caprichosas.

La UIM de igual manera argumentó que la ACP no podía declarar no-negociable el asunto de la sección XX11 - BONIFICACIÓN POR INCREMENTO DE POTENCIAL DE TRABAJO, ya que, la Administración había negociado con otras unidades negociadoras para atender las embarcaciones panamax, extra o neopanamax en el Canal Ampliado. Con relación a lo anterior, se refirió a la doctrina de los actos propios que proclama el principio general de derecho que norma la inadmisibilidad de actuar contra los propios actos hechos con anterioridad.

Finalmente, el representante sindical de la UIM solicitó a la JRL que resuelva la solicitud de disputa sobre negociabilidad, que declare negociable el asunto de la SECCIÓN XX11 - BONIFICACIÓN POR INCREMENTO DE POTENCIAL DE TRABAJO y que ordene a la Autoridad del Canal de Panamá negociar el asunto de la Sección XXII antes mencionada.

Estos mismos argumentos y solicitudes fueron expuestos en la fase de alegatos iniciales y alegatos finales, en donde el representante de la UIM reiteró su posición respecto a la propuesta presentada a la ACP, apoyándose en los antecedentes del presente caso; pruebas documentales y testimoniales y en distintas normas legales y convencionales aplicables al caso.

III. ARGUMENTOS DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ (ACP)

En el escrito de postura de la ACP, la señora Dalva Arosemena, gerente de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos, manifestó que a partir de la presentación en la mesa del asunto por parte de UIM a través de su propuesta inicial y su propuesta revisada No.1, la ACP indicó y expuso verbalmente el conflicto con la Ley y los reglamentos, con el ánimo de permitir a la UIM reformular su propuesta a modo de hacerla negociable, no obstante, señaló que la UIM mantuvo su propuesta, por tanto, la ACP se vio avocada a reiterar el alegato de no negociabilidad, esta vez por escrito.

En relación al sustento normativo sobre el alegato interpuesto por la Administración, señaló que los asuntos presentados en la propuesta de la UIM

colisionan con los artículos 85 y 102 de la Ley Orgánica y el artículo 12 del Reglamento de Administración de Personal (RAP).

La señora Arosemena se refirió a la propuesta presentada por la UIM indicando que la misma planteaba el pago de una compensación económica denominada “bonificación”, sobre la base de las operaciones del Tercer Juego de Esclusas que implican condiciones de trabajo diferentes a las existentes en las esclusas originales, la cual resultaba genérica en cuanto a las situaciones que la UIM alegaba como diferentes, e inespecífica, ya que no identificaba a cuál o cuáles de los no menos de 8 tipos diferentes de puestos al grado ME-16 le sería aplicable cada situación, a la vez indicó que la aludida propuesta apelaba al argumento de consecuencias de todos estos cambios que en el fondo evitaba sustentar y pasaba a conectarlo directamente con la compensación económica pretendida, la cual suponía ser una remediación o contraprestación, no una medida de mitigación.

Advirtió que la finalidad de la propuesta en cuanto a garantizar el desarrollo adecuado de las competencias era, a lo sumo, incidental, pues una vez pagada la compensación, su uso quedaría a entera discreción del trabajador, sin mayor rendición de cuentas.

También manifestó que la propuesta de la UIM fue un intento de justificar remuneración contra funciones y responsabilidades. En este orden de ideas indicó que el artículo 85 de la Ley Orgánica establece que la Autoridad garantizará la clasificación de puestos de acuerdo con la complejidad de las funciones y responsabilidad del cargo, así como las remuneraciones determinadas por tablas salariales de acuerdo con la clasificación, de modo que se cumple el principio de igual salario por igual trabajo. Por otra parte, el numeral 1 del artículo 12 del Reglamento de Administración de Personal establece que uno de los objetivos del sistema de clasificación es el de clasificar los puestos por categoría, título y grado de acuerdo a la dificultad, responsabilidad y calificaciones requeridas y revisar periódicamente los puestos para asegurar que estén correctamente clasificados y sus descripciones debidamente actualizadas.

Continuó señalando que la UIM no puede demandar remuneraciones extraordinarias al salario alegando responsabilidad o funciones que presumen como nuevas o adicionales y atribuibles a la operación del Canal Ampliado, porque en el fondo no logra desvincular de aquellas responsabilidades y requisitos inherentes al puesto, o probar que estas sean incompatibles con el mismo, que para ser negociable una propuesta, no basta con que se presuma que el Canal Ampliado implica condiciones de trabajo diferentes, sino que es necesario reconocer tanto las afectaciones asociadas como su impacto real sobre las condiciones de trabajo particulares de cada puesto. Las argumentaciones de la UIM, al igual que su propuesta, son inespecíficas en cuanto a justificar un impacto más que de poca importancia, y únicamente se limita a afirmar que se dan afectaciones en las condiciones de trabajo debido a un aumento de potencia en sus máquinas principales y auxiliares de embarcaciones, atender las exigencias de las nuevas tecnologías, tener los conocimientos del tipo de carga, entre otras situaciones; que además, la defensa de la UIM no establece de qué manera y hasta qué punto los alegados cambios en las condiciones de trabajo y/o su presunto efecto en cuanto requerir desarrollar competencias serían algo fuera del giro ordinario de sus responsabilidades, y/o sean ajenos o incompatibles con las funciones y requerimientos propios del puesto, al grado de constituirse en más que de poca importancia, y/o tampoco justifican por qué desarrollar las competencias y autocapacitarse ameritaría ser compensado mediante una bonificación extraordinaria al salario.

Con relación a los temas susceptibles a una negociación, la gerente de Relaciones Laborales de la ACP, manifestó que la Ley Orgánica mandata que el alcance de la negociación está limitado a los procedimientos que se utilicen para implementar las decisiones de la Administración, así como las medidas adecuadas que se apliquen al trabajador afectado adversamente.

Sobre el tema referente al monto a pagar que busca supuestamente garantizar el desarrollo adecuado de las competencias que exigirán a los ingenieros en el grado (16) los cambios de los nuevos aspectos operacionales, y de las capacitaciones y/o autocapacitaciones para atender las exigencias de las nuevas tecnologías y de los conocimientos del tipo de carga que llevan las embarcaciones, la ACP advirtió que este argumento de la UIM se traduce en un claro conflicto con la ley y los reglamentos, pues mal puede la UIM pretender determinar por cuenta propia las competencias actuales y/o futuras que requieran o no los ingenieros de la unidad negociadora, y mucho menos garantizar su adecuado desarrollo, pues ambos son derechos de la Administración, los cuales son irrenunciables y que, por tanto, la ACP no está obligada a negociar.

En relación a lo anterior, agregó que las facultades privativas de la Administración decantan del derecho a asignar trabajo, los adiestramientos, en cualquiera de las formas en que esto pueda darse o denominarse (capacitación, auto capacitación, conocimientos). Mencionó también que la Ley Orgánica, en su artículo 85, contiene la obligación por parte de la Administración de garantizar la capacitación y el adiestramiento cuando se introduzcan nuevos métodos o tecnologías en el lugar de trabajo, por lo que mal puede la UIM pretender que la Administración se desentienda de dicho mandato y/o delegue parcial o totalmente esta responsabilidad.

Señaló que los argumentos de la UIM carecen de fundamento, pues las premisas que hacen negociable o no un asunto, ya están claramente establecidas en el artículo 102 de la Ley Orgánica y no en convenciones colectivas de otras unidades negociadoras, y que la UIM falló en demostrar que su argumento configuraba alguna de las premisas de negociabilidad establecidas en la Ley.

Frente al argumento de la UIM con relación a que el asunto propuesto no entra en conflicto con la ley, la ACP adicionó entre sus alegatos que para ser negociables los cambios, deben ser más que de poca importancia, y bajo esta figura solo es dable negociar procedimientos y medidas de mitigación, y no remuneraciones como aspira la UIM y, en cuanto a remunerar económicamente las funciones realizadas, es un asunto que la Ley Orgánica relaciona directamente con el sistema de clasificación de puestos, todo lo cual resulta ser, por demás, el medio idóneo establecido expresamente en la ley para este propósito, y es por ambas razones, un asunto que la ACP no está obligada a negociar.

Advirtió al mismo tiempo que la interdependencia entre la complejidad de las funciones, las responsabilidades y los requisitos del puesto con las remuneraciones asociadas al mismo, son asuntos “expresamente establecidos” en la Ley Orgánica (art. 85), la cual también establece su relación con la clasificación del puesto, y, por tanto, los exceptúa de negociación (art. 102). En adición a lo anterior, señaló que el Manual de Personal en su capítulo 300, subcapítulo 4, numeral 3, establece el procedimiento que permite al empleado gestionar, por iniciativa propia, la revisión de la clasificación de su puesto permanente para actualizarlo y que del resultado de dicha revisión puede incluirse un cambio de grado, si lo justifica y, por tanto, de remuneración.

En este mismo orden de ideas, la señora Dalva Arosemena mencionó que con relación al tema de capacitaciones, el Manual precitado, en su capítulo 610, ya establece un Programa de Asistencia Educativa mediante el cual a los empleados se les estimula buscar su propio mejoramiento profesional asistiendo a universidades, conferencias y seminarios técnicos y profesionales, u otros cursos, reembolsando al empleado el costo total o parcial de los cursos autorizados, por lo cual, aspirar a una remuneración extraordinaria como lo pretende la UIM, es improcedente pues, por un lado vulnera las premisas y propósito del sistema de clasificación del puesto y representaría por tanto, un doble pago, y por otro lado el alcance de los asuntos que pueden ser negociados en atención a impactos por cambios en las condiciones de trabajo debido al ejercicio de los derechos de la Administración, se circunscriben a los procedimientos que se utilicen para implementar dichas decisiones como las medidas adecuadas que se apliquen al trabajador afectado adversamente, siempre que el impacto sea demostrable y más que de poca importancia.

Argumentó que ya la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia en fallo del 24 de junio de 2020 en la NEG-18/16, precisamente presentada por la UIM se pronunció con relación a las facultad privativa de la Administración de asignar trabajo, en donde dicha corporación de justicia señaló entre otras cosas lo siguiente: *“los adiestramientos en cualquiera de las formas en que esto pueda darse o denominarse que la Administración determine necesarios para desarrollar las destrezas y calificaciones, se constituyen asignaciones de trabajo y por tanto, son debidamente remuneradas y en consecuencia la remuneración especial adicional que establece esta propuesta se debe considerar un doble pago más aun el artículo 85 de la Ley Orgánica ordena a la autoridad garantizar la capacitación, el adiestramiento cuando se introduzcan nuevos métodos de tecnología en el lugar de trabajo, ver capítulo 610 del Manual de Personal que se va aportar en este proceso.”*

La Gerente de Administración de Relaciones Laborales de la ACP concluyó argumentando que el tema de adiestramiento, en cualquiera de sus formas o denominaciones, es un derecho de la Administración, y se realiza en horas laborables por las cuales el trabajador es debidamente remunerado.

Por su parte, la licenciada Eleonore Maschkowski, actuando como apoderada de la ACP en virtud del poder especial que le fue conferido por el representante legal de la ACP (ver foja 117) en la fase de audiencia reitero todos los argumentos y defensas que expuso la Gerente de Relaciones Laborales, indicándole a la JRL que dentro de la aludida respuesta se explicó con más detalle cada asunto frente a la propuesta de la UIM.

Finalmente, la ACP solicitó a esta Junta de Relaciones Laborales que decida que los asuntos contenidos en la propuesta de la Unión de Ingenieros Marinos en la Sección XX11 - BONIFICACIÓN POR INCREMENTO DE POTENCIAL DE TRABAJO, sean declarados en conflicto con la Ley y los reglamentos, y, por ende, no negociables.

IV. ANÁLISIS Y DECISIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

CUESTIÓN PREVIA

La organización sindical UIM pretende mediante el presente proceso que la JRL declare negociable el asunto contenido en la Sección XX11 de la propuesta de UIM sobre “BONIFICACIÓN POR INCREMENTO DE POTENCIAL DE TRABAJO”,

llevada a cabo dentro de las negociaciones celebradas con la ACP para alcanzar una nueva Convención Colectiva de la Unidad Negociadora de los Ingenieros Marinos.

La solicitud del sindicato fue formulada, como propuesta inicial, el día 6 de julio de 2020 dentro del intercambio de los pliegos de propuestas a negociar, fundamentada en el Capítulo VI del Reglamento de Relaciones Laborales y en las Reglas Básicas acordadas entre las partes. El 11 de diciembre de 2020, la UIM presenta una Propuesta Revisada No. 1 sobre este asunto. Sin embargo, en esa misma fecha, la ACP presenta un alegato de no negociabilidad tanto de la propuesta inicial como de la revisada No. 1, explicando que el asunto está en conflicto con el numeral 1 del artículo 102 de la Ley Orgánica, el artículo 12 del Reglamento de Administración de Personal y cualquier otra normativa que pudiera resultar en conflicto.

El texto de la propuesta inicial presentada por la UIM a la Administración es del tenor siguiente:

“SECCIÓN XXXX - BONIFICACIÓN POR INCREMENTO DE POTENCIAL DE TRABAJO

Producto de las operaciones del Tercer Juego de Esclusas, hemos considerado que estas nuevas operaciones implican condiciones de trabajo diferentes a las existentes en las esclusas originales.

Consideramos algunos nuevos aspectos operacionales, nuevas dimensiones de embarcaciones, nuevos tipos de embarcaciones, nuevos sistemas de control maquinarias y equipos, los cuales deben estar operativo y funcional, para el buen funcionamiento del Tercer Juego de Esclusa, sin limitarse a ellos podemos señalar los siguientes:

- La ejecución de inspecciones a las embarcaciones Panamax Extra o Neopanamax.
- El Embarque de estas embarcaciones, mediante escala de combinación o la escala real, la cual tendría un Angulo peligroso producto de la altura de la embarcación.
- Los requerimientos del conocimiento de seguridad del Ingeniero de las embarcaciones LNG (Gas Natural Licuado).
- Los requerimientos del conocimiento de seguridad del Ingeniero de las embarcaciones LEG (Gas Etílico Licuado).
- Los requerimientos del conocimiento de las maquinarias principales y auxiliares de mucho mayor potencia de las embarcaciones que transitan por las esclusas originales.
- Cantidad mayor de remolcadores para supervisar su mantenimiento y buen funcionamiento en beneficio de la operación continua.
- Requerimiento de conocimiento de sistemas de extinción de incendio moderno, tales como FM-200 o Novec.
- Responsable del entretenimiento de los maquinistas, ya que en SIDMAR no velan por los entrenamientos de los maquinistas.
- Aumento de la Flota de Remolcadores y seguirá aumentando, a lo cual incide en la supervisión de más de 200 maquinista.
- Requiere conocimientos especiales en cuanto al control de emisiones de las maquinarias de las embarcaciones que transitan y operan en las aguas del Canal de Panamá.
- Los requerimientos del conocimiento de los nuevos sistemas de propulsión.

- Requerimiento de los convenios internacionales referente a la conservación el medio ambiente.
- Requerimiento de los nuevos sistemas de controles de las maquinarias auxiliares.
- Problema de reclutamiento para la posición de ME-16.
- Los requerimientos del conocimiento de seguridad del ingeniero de las embarcaciones LPG (Gas de Petróleo Liquido).
- Diseñar diferentes tipos de mantenimiento, maneras de atender las emergencias.

Como consecuencia de todos estos cambios que ha generado la operación continúa del Tercer Juego de Esclusa las partes acuerdan establecer una Bonificación por Incremento de Potencial de Trabajo (BIPT), que se pagará a los ingenieros en el grado dieciséis (16), todos los periodos de pagos conforme a la tabla XXXX, con la finalidad de garantizar el desarrollo adecuado de las competencias que exigirán a los ingenieros en el grado dieciséis los cambios de los nuevos aspectos operacionales que garanticen el transito eficiente e ininterrumpido a través del Tercer Juego de Esclusas.

Esta bonificación se pagará en adición a cualquiera otra compensación a la que tenga derecho el trabajador.

Tabla XXXX

Categoría Manual Especial Grado y Escalón	<u>BONIFICACIÓN POR INCREMENTO DE POTENCIAL DE TRABAJO</u> <u>(US DOLARES)</u>			
	2021	2022	2023	2024
ME-16-00	N/A	N/A	N/A	N/A
ME-16-1/05	235.20	244.61	254.39	264.57

(sic)”

Esta JRL observa que las propuestas sindicales incluyen una lista de aspectos operacionales, entre los que se encuentra “la ejecución de inspecciones a las embarcaciones Panamax Extra o Neopanamax”, **cuyo asunto ya fue revisado por esta JRL**, y que mereció la emisión de la **Decisión No. 44/22 de 21 de septiembre de 2022**, que declaró que es negociable la Sección XXX8 “Inspecciones de buques Panamax Extra o Neopanamax” presentada por UIM dentro de las negociaciones colectivas de la Unidad Negociadora de los Ingenieros Marinos y la Autoridad del Canal de Panamá, y que existe el deber de la ACP de negociar dicha propuesta.

Esta decisión ha sido recurrida en apelación por la ACP.

Por lo tanto, la JRL considera que no corresponde pronunciarse sobre ese asunto en particular, incluido dentro de los temas de la Propuesta Inicial y la Propuesta Revisada No. 1 objeto de este proceso, ya que hay un pronunciamiento de la Junta sobre ese tema, por lo cual quedará excluida del pronunciamiento de la Junta. Establecido lo anterior corresponde entonces proceder con la determinación de la negociabilidad del resto de los asuntos contenidos en la propuesta.

CRITERIO DE LA JRL SOBRE EL RESTO DE LOS ASUNTOS CONTENIDOS EN LA PROPUESTA XX11-BONIFICACIÓN POR INCREMENTO DE POTENCIAL DE TRABAJO

En cuanto al resto de lo contemplado en la propuesta sindical en examen, la JRL debe señalar que la organización sindical presentó el 11 de diciembre de 2020 una Propuesta Revisada No.1, denominada “Artículo Nuevo”, Disposiciones Especiales, Sección XX11 – BONIFICACIÓN POR INCREMENTO DE POTENCIAL DE TRABAJO, que contiene fundamentalmente el mismo texto que se cita en párrafos anteriores.

Consta de fojas 19 a 21 del expediente, el Alegato de No Negociabilidad presentado por la ACP dentro de la negociación para la nueva Convención Colectiva entre ACP y UIM, en el que se indica que en virtud de lo estipulado en el artículo 71 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, la Administración considera que los asuntos listados dentro de la Propuesta inicial y la Propuesta Revisada No. 1 citadas, no son negociables por encontrarse en conflicto con la Ley Orgánica y los reglamentos de la ACP, por lo que advierte al representante exclusivo que puede recurrir ante esta JRL para la correspondiente determinación de negociabilidad, siempre que lo haga antes de concluir las negociaciones. En la parte final de este Alegato se señala que las propuestas están en conflicto con el numeral 1 del artículo 102 de la Ley Orgánica, el artículo 12 del Reglamento de Administración de Personal y cualquier otra normativa que pudiera resultar en conflicto.

El artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP es donde se establecen las materias sujetas de negociación entre la Administración de la Autoridad del Canal de Panamá y los representantes exclusivos de sus unidades negociadoras, que señala:

“Artículo 102. Las negociaciones entre la administración de la Autoridad y cualquier representante exclusivo, siempre que no entren en conflicto con esta Ley y los reglamentos, versarán sobre los siguientes asuntos:

1. Los que afecten las condiciones de empleo de los trabajadores de una unidad negociadora, excepto aquellos asuntos relacionados con la clasificación de puestos y **los que se establezcan expresamente en esta Ley o sean una consecuencia de ésta.**
2. Los procedimientos que se utilicen para implementar las decisiones de la administración de la Autoridad, a los que se refiere el artículo 100 de esta Ley, así como las medidas adecuadas que se apliquen al trabajador afectado adversamente por tales decisiones, a menos que tales decisiones sólo tengan efecto de poca importancia en las condiciones de trabajo.
3. El número, tipos y grado de los trabajadores que puedan ser asignados a cualquier unidad organizativa, proyecto de trabajo u horario de trabajo; la tecnología, los medios y métodos para desempeñar un trabajo. La obligación de negociar estos asuntos quedará sujeta a la utilización de un método de negociación, en base a intereses y no a posiciones adversas de las partes, el que será establecido en los reglamentos. Los intereses de las partes deben promover necesariamente el objetivo de mejorar la calidad y productividad, el servicio al usuario, la eficiencia operacional del canal y la calidad del ambiente de trabajo”.
(Subraya la JRL)

De acuerdo al numeral primero de esta norma, las negociaciones entre la Administración de la Autoridad y cualquier representante exclusivo, siempre que no entren en conflicto con la Ley Orgánica y los reglamentos, versarán sobre los asuntos que afecten las condiciones de empleo de los trabajadores de una unidad negociadora, **excepto** aquellos asuntos relacionados con la clasificación de puestos **y los que se establezcan expresamente en la Ley Orgánica o sean una consecuencia de ésta.**

Tanto la propuesta inicial como la revisada parten de la premisa de que “producto de las operaciones del Tercer Juego de Esclusas, ...estas nuevas operaciones implican condiciones de trabajo diferentes a las existentes en las esclusas originales”, y luego de citar “algunos nuevos aspectos operacionales” tales como las “nuevas dimensiones de embarcaciones, nuevos tipos de embarcaciones, nuevos sistemas de control maquinarias y equipos, los cuales deben estar operativo y funcional, para el buen funcionamiento del Tercer Juego de Esclusa, sin limitarse a ellos” (sic), propone que las partes acuerden establecer “una Bonificación por Incremento de Potencial de Trabajo (BIPT), que se pagará a los ingenieros en el grado dieciséis (16), todos los periodos de pagos conforme a la tabla XXXX, con la finalidad de garantizar el desarrollo adecuado de las competencias que exigirán a los ingenieros en el grado dieciséis los cambios de los nuevos aspectos operacionales que garanticen el transito eficiente e ininterrumpido a través del Tercer Juego de Esclusas. Esta bonificación se pagará en adición a cualquiera otra compensación a la que tenga derecho el trabajador.” (sic)

En ese sentido, esta JRL debe observar lo siguiente:

- 1- La forma como ha sido redactada la propuesta que contiene la Sección XX11 sobre BONIFICACIÓN POR INCREMENTO DE POTENCIAL DE TRABAJO, es en efecto, como lo ha indicado la ACP, **inespecífica o genérica** para detallar la fórmula y situaciones en las cuales deberá ser pagada la bonificación por incremento del potencial de trabajo, a menos que lo que pretenda la propuesta sindical es el pago de una compensación automática a todo trabajador del grado ME-16 que esté asignado a labores del Tercer Juego de Esclusas, independientemente de cualquier otro factor para dosificar o viabilizar ese pago adicional.
- 2- En torno a los argumentos presentados por la representación sindical en el sentido de que lo propuesto por UIM afecta adversamente las condiciones de empleo de los ingenieros ME-16, debemos señalar que la lista de aspectos operacionales que menciona la propuesta sindical, **están expresamente previstos en la Ley Orgánica o son una consecuencia de ésta**, ya que en el artículo 85 de la Ley Orgánica se establece que con el propósito de promover la capacidad, estabilidad y productividad del personal requerido para el funcionamiento eficiente del canal, la Autoridad garantizará, entre otros, la clasificación de puestos de acuerdo con la complejidad de las funciones y responsabilidad del cargo, así como las remuneraciones determinadas por tablas salariales, de acuerdo con la clasificación, de modo que se cumpla con el principio de igual salario por igual trabajo; un régimen de vacaciones y licencias, **jornadas de trabajo, compensaciones por vacaciones, licencias, trabajo en horas extraordinarias, trabajo en domingos y días feriados, trabajos en horas nocturnas y trabajos en condiciones difíciles, rigurosas o peligrosas**, similar al existente al 31 de diciembre de 1999; **los programas de evaluación de desempeño, premios e incentivos por desempeños sobresalientes, bonificaciones y cualquier otro incentivo que**

promueva la productividad; programas permanentes y continuos de capacitación y adiestramiento de personal, los cuales deberán proveer educación y entrenamiento especializado, a fin de incrementar la productividad, el desarrollo de habilidades y logros individuales que sean de beneficios para la Autoridad; **el entrenamiento necesario cuando se introduzcan nuevos métodos o tecnología en el lugar de trabajo**, para el mejor cumplimiento individual y colectivo; **los programas de salud ocupacional y prevención de riesgos profesionales, así como de seguridad industrial**, adecuados a las necesidades del personal.

Lo anterior debido a que “el Embarque de estas embarcaciones, mediante escala de combinación o la escala real, la cual tendría un Angulo peligroso producto de la altura de la embarcación”, y “diseñar diferentes tipos de mantenimiento, manera de atender las emergencias”, están ligados al trabajo en condiciones difíciles, rigurosas o peligrosas y a los programas de salud ocupacional y prevención de riesgos profesionales a los que se refiere la norma citada.

Tanto “los requerimientos del conocimiento de seguridad del Ingeniero de las embarcaciones LNG (Gas Natural Licuado)”, como “los requerimientos de conocimiento de seguridad del Ingeniero de las embarcaciones LEG (Gas Etílico Licuado)”; “los requerimientos de conocimiento de las maquinarias principales y auxiliares de mucho mayor potencia de las embarcaciones que transitan por las esclusas originales”; el “requerimiento de conocimiento de sistemas de extinción de incendio moderno, tales como FM-200 o Novec”; los “requerimientos del conocimiento de los nuevos sistemas de propulsión”; el “requerimiento de los convenios internacionales referente a la conservación el medio ambiente”; el “requerimiento de los nuevos sistemas de controles de las maquinarias auxiliares”; lo relacionado al “responsable del entrenamiento de los maquinistas, ya que en SIDMAR no velan por los entrenamientos de los maquinistas; los “conocimientos especiales en cuanto al control de emisiones de las maquinarias de las embarcaciones que transitan y operan en las aguas del Canal de Panamá”, y “los requerimientos del conocimiento de seguridad del ingeniero de las embarcaciones LPG (Gas de Petróleo Liquido), están ligados al entrenamiento necesario cuando se introduzcan nuevos métodos y tecnología en el lugar de trabajo, a los que se refiere la norma citada.

En cuanto a “la cantidad mayor de remolcadores para supervisar su mantenimiento y buen funcionamiento en beneficio de la operación continua”, el “aumento de la flota de remolcadores y seguirá aumentando, a lo cual incide en la supervisión de más de 200 maquinista”, el “problema de reclutamiento para la posición ME-16”, está vinculado los programas de evaluación de desempeño, premios e incentivos por desempeños sobresalientes, bonificaciones y cualquier otro incentivo que promueva la productividad; programas permanentes y continuos de capacitación y adiestramiento de personal, los cuales deberán proveer educación y entrenamiento especializado, a fin de incrementar la productividad, el desarrollo de habilidades y logros individuales que sean de beneficios para la Autoridad, a los que también se refiere la norma citada.

- 3- Es importante reiterar en este proceso lo expuesto por esta JRL en la DECISIÓN No.44/2022 de 21 de septiembre de 2022 que resuelve la Disputa sobre Negociabilidad NEG-08/21 presentada por la UIM contra la ACP, en el sentido de aclarar que, “de acuerdo al expediente, estamos frente a un proceso que surge dentro de las negociaciones colectivas al

término del convenio colectivo, lo que implica la negociación de una nueva Convención Colectiva en la cual las partes tienen la oportunidad de negociar aquellos aspectos de su interés en la relación laboral sin más limitaciones que las que establecen la Ley Orgánica de la ACP y los reglamentos aprobados y en vigencia. Por ello, la negociación de una Convención Colectiva es el foro indicado para que una parte exprese sus aspiraciones laborales, económicas y de beneficios; y la otra, sus aspiraciones de producción, eficiencia y eficacia en el trabajo, entre otros temas, siempre y cuando no sean asuntos que vayan en contra de lo que se establece por la Ley Orgánica de la ACP y sus reglamentos aprobados y vigentes para la fecha de las negociaciones.”

En ese sentido, la JRL observa que los asuntos que se contemplan en la Sección XX11 propuesta, responden a los efectos que ha podido causar en los trabajadores la operación del Tercer Juego de Esclusas, y nada de lo que se ha expresado aquí en torno a que, conforme el numeral 1 del artículo 102 de la Ley Orgánica, estos asuntos son excluidos de las negociaciones entre la Administración y cualquier representante exclusivo, por estar “expresamente previstos en la Ley Orgánica” o son una consecuencia de ésta, debe interpretarse como una exoneración para que la Administración ejecute las obligaciones que están contenidas en el citado artículo 85 de la Ley Orgánica, que como hemos dicho, establece que con el propósito de promover la capacidad, estabilidad y productividad del personal requerido para el funcionamiento eficiente del Canal, la Autoridad **debe garantizar**, entre otros, **la clasificación de puestos** de acuerdo con la complejidad de las funciones y responsabilidad del cargo, así como las remuneraciones determinadas por tablas salariales, de acuerdo con la clasificación, de modo que se cumpla con el principio de igual salario por igual trabajo, entre otras circunstancias.

El mismo Reglamento de Administración de Personal de la ACP, en su artículo 12, señala que el sistema de clasificación de puestos se basa en el principio de igual salario por igual trabajo e incluye normas que establecen los requisitos mínimos para la clasificación de puestos y disposiciones, con el objetivo de, entre otras circunstancias, clasificar los puestos por categoría, título y grado de acuerdo a la dificultad, responsabilidad y calificaciones requeridas, incluyendo información sobre la jornada de trabajo y si el puesto es permanente o temporal; y **revisar periódicamente los puestos para asegurar que estén correctamente clasificados y sus descripciones debidamente actualizadas.**

La JRL considera que esta obligación debe cumplirse, máxime cuando la clasificación de puestos atribuible a este tipo de operaciones se remonta a antes del inicio de la operación del Tercer Juego de Esclusas.

En consecuencia, debe estimarse que los asuntos comprendidos dentro de la propuesta inicial y la propuesta revisada No. 1 presentada por los representantes sindicales dentro del Proceso de Negociación de la Nueva Convención Colectiva, no son negociables, porque están excluidos en función de lo previsto en el numeral 1 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, por lo que debe denegarse lo solicitado por UIM dentro del presente proceso, con excepción de “la ejecución de inspecciones a las embarcaciones Panamax Extra o Neopanamax”, que como se ha indicado, se ha emitido la Decisión No. 44/22 de 21 de septiembre de 2022, que declaró que es negociable la Sección XXX8 “Inspecciones de buques Panamax Extra o Neopanamax”, y denegar el resto de lo solicitado por UIM dentro del presente proceso.

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

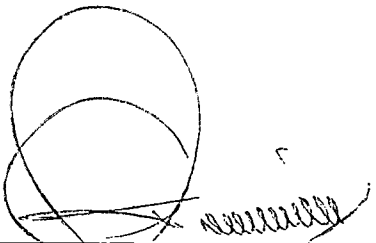
RESUELVE:

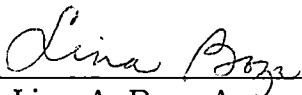
PRIMERO: DECLARAR que no son negociables los asuntos contenidos en la Propuesta Inicial y la Propuesta Revisada No.1 sobre “BONIFICACIÓN POR INCREMENTO DE POTENCIAL DE TRABAJO”, presentada por la Unión de Ingenieros Marinos (UIM) dentro de las negociaciones celebradas con la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) para alcanzar una nueva Convención Colectiva de la Unidad Negociadora de los Ingenieros Marinos, con excepción de “la ejecución de inspecciones a las embarcaciones Panamax Extra o Neopanamax”, cuyo asunto ya fue revisado por esta JRL en la Decisión No. 44/22 de 21 de septiembre de 2022, que declaró que es negociable la Sección XXX8 “Inspecciones de buques Panamax Extra o Neopanamax” presentada por UIM dentro de las negociaciones colectivas de la Unidad Negociadora de los Ingenieros Marinos y la Autoridad del Canal de Panamá.

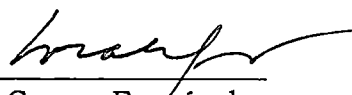
SEGUNDO: ORDENAR el archivo del expediente NEG-09/21.

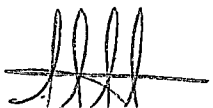
Fundamento de Derecho: Artículos 85 y 102 de la Ley Orgánica; Artículo 12 del Reglamento de Administración de Personal; Capítulo IV. Negociación Colectiva del Reglamento de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá; Reglamento de Procedimiento para la Resolución de Disputas sobre Negociabilidad-Acuerdo N°6 de 5 de abril de 2000 de la Junta de Relaciones Laborales de la ACP.

Notifíquese y cúmplase,


 Fernando A. Solórzano A.
 Miembro Ponente


 Lina A. Boza A.
 Miembro


 Manuel Cupas Fernández
 Miembro


 Ivonne Durán Rodríguez
 Miembro


 Nedelka Navas Reyes
 Miembro


 Magdalena Carrera Ledezma
 Secretaria Judicial