

JUNTA DE RELACIONES LABORALES

de la Autoridad del Canal de Panamá

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, uno (1) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

DECISIÓN N°25/2023

**Denuncia por Práctica Laboral Desleal N°PLD-21/20
presentada por la Unión de Ingenieros Marinos (UIM)
contra la Autoridad del Canal de Panamá (ACP)**

I. COMPETENCIA DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

La Ley No.19 de 11 de junio de 1997, Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, en su artículo 111, crea la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante JRL) con el propósito de promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales, así como para resolver conflictos laborales que están bajo su competencia.

El artículo 113, numeral 4 de la citada Ley, otorga competencia privativa a esta JRL para resolver las denuncias por práctica laboral desleal, y su artículo 108 establece taxativamente las acciones que se consideran prácticas laborales desleales por parte de la Administración de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante ACP).

Por su parte, el numeral 2 del artículo 87 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, así como el numeral 2 del artículo 2 del Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales de la JRL, aprobado mediante Acuerdo No.2 de 29 de febrero de 2000, establecen que una organización sindical puede interponer una denuncia por tal razón.

II. TRÁMITES DENTRO DE LA DENUNCIA POR PRÁCTICA LABORAL DESLEAL

El 14 de julio de 2020, el ingeniero Ariel A. Bárcenas J., secretario general de la Unión de Ingenieros Marinos, (en adelante UIM), presentó denuncia por práctica laboral desleal (PLD) contra la Autoridad del Canal de Panamá (fs.1-19).

De conformidad con el artículo 7 del Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales, la JRL corrió traslado de la denuncia a la ACP y se le comunica la ponente asignada al caso, señora Lina Boza, mediante nota JRL-SJ-480/2020 de 6 de agosto de 2020 (f.25).

El expediente inició la fase de investigación el 2 de noviembre de 2020 (f.44) y culminó el 5 de febrero de 2021 (f.366).

Mediante Resolución No.81/2022 de 11 de mayo de 2022, la JRL resolvió admitir la presente denuncia por PLD, con fundamento en la causal 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica; y conceder veinte (20) días calendario a la ACP para contestar a los cargos (fs.-373-378).

El 3 de junio de 2022, el apoderado especial de la ACP, licenciado Ramón Salazar B., (cfr. f.382), presentó escrito de contestación a los cargos (fs.385-395).

Mediante Resuelto No.123/2022 de 8 de junio de 2022, la JRL resolvió programar la audiencia para ventilar la denuncia por PLD para el día 26 de julio de 2022 (fs.399-400).

Los escritos de intercambios de pruebas fueron enviados a la JRL el 6 de julio de 2022, por parte de la UIM (406-421); y por parte de la ACP (423-449).

El 21 de julio de 2022, el apoderado de la ACP, licenciado Ramón Salazar B., presentó solicitud de decisión sumaria y suspensión de audiencia, a la cual mediante Resuelto No.163/2022 de 22 de julio de 2022, se le dio traslado a la UIM por el término de cinco (5) días hábiles y suspendió la audiencia programada para el 26 de julio de 2022 (fs.481-482).

El 29 de julio de 2022, la UIM presentó contestación a la solicitud de decisión sumaria visible de foja 486-502 del expediente.

Mediante Resolución No.187/2022 de 21 de septiembre de 2022, la JRL resolvió no acoger la solicitud de decisión sumaria en el caso PLD-21/20 (fs.506-508).

III. DENUNCIA POR PARTE DE LA UNIÓN DE INGENIEROS MARINOS

El ingeniero Ariel Bárcenas, en su calidad de secretario general y actuando en representación de la Unidad Negociadora de los Ingenieros Marinos solicitó información a la vicepresidencia de Asesoría Jurídica mediante nota UIM No.14-UIM-2020 de 5 de febrero de 2020. Que mediante nota No.DI-072-2020 de 17 de febrero de 2020, suscrita por el licenciado Agenor Correa señaló, entre otras cosas, *"[...] RHSS-S nos informa que las guías para la determinación de la aptitud médica de operadores de equipos flotantes de la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) datan del año 2014 (mismas que fueron actualizadas en el año 2017) y, previo a ese año, se usaron como referencia los protocolos heredados de la Comisión del Canal de Panamá y el memorando "Physical Standards for Marine Licensed Personnel" de 1993, firmado por el capitán R. J. Asaro del "U.S. Coast Guard."*

Explica el denunciante que la ACP realizó cambios en el 2014 y luego en 2017; cambios que no fueron informados, en ningún momento, a UIM como Representante Exclusivo de los miembros de la Unidad Negociadora de Ingenieros Marinos. Cambios que modificaron las condiciones de empleo y de trabajo de los ingenieros que representan, sin la participación ni representación de los trabajadores por parte de UIM.

Por ese motivo, expresa que se está incurriendo en las causales de PLD contenidas en la Ley Orgánica en su artículo 108, numerales 1 y 8 en contravención de lo establecido en el numeral 6 del artículo 95, el artículo 94 y los numerales 1 y 3 del artículo 97 de la Ley Orgánica, al igual que la sección 4.02 de la Convención Colectiva de la UIM.

Según refiere el sindicato, la ACP ha incurrido en las conductas señaladas como PLD en la Ley No.19 de 11 de junio de 1997, Orgánica de la ACP, artículo 108, numerales 1 y 8 explicando lo siguiente:

El artículo 108, numeral 1, indica lo siguiente:

Interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio de cualquier derecho que le corresponda, de conformidad con las disposiciones de la presente sección.

Explica el denunciante que la Sección referida es la Sección Segunda, la cual versa sobre las relaciones laborales y en su artículo 95 nos indica que:

El trabajador que pertenezca o que pueda pertenecer a una unidad negociadora, tendrá los derechos siguientes:

1. ...
2. ...
3. ...
4. ...
5. ...
6. *Ser representado por el representante exclusivo sea o no miembro de la organización sindical.*

La UIM explicó que la causal antes indicada surge porque la ACP violó el derecho de los trabajadores de ser representado por su representante exclusivo, al no informar, al sindicato el cambio o “actualización”, que efectuará a las Guías Médicas cada vez que las modificó sin notificar al sindicato, en los años 2014 y 2017, incumpléndose así lo dispuesto en el artículo 4, sección 4.02 de la Convención Colectiva de la Unión de Ingenieros Marinos.

Adicional a ello, se incurrió en la causal del artículo 108, numeral 8 de la Ley Orgánica de la ACP indica lo siguiente:

No obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección.

Continúo explicando que este se debe a la violación de los siguientes numerales del artículo 97 de la Ley Orgánica que indica lo siguiente:

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

1. *Actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora y ser protegido en el ejercicio de este derecho.*
2. ...
3. *Representar los intereses de todos los trabajadores de la unidad negociadora, estén afiliados o no a la organización sindical.*
4. ...

Explicó el representante sindical que la ACP violó los derechos del Representante Exclusivo prescritos en los numerales que antecede, debido a que la misma no informó al Sindicato los cambios o “actualizaciones” que realizó en el año 2014 y 2017 a las Guías Médicas, cambiando con esto las condiciones de empleo de los trabajadores de la Unidad Negociadora que ellos representan y que al no notificar los cambios, la UIM perdió la posibilidad de iniciar una negociación tal como lo contempla el artículo 102, numeral 1 de la Ley Orgánica de la ACP.

La organización sindical solicitó se declare que la ACP cometió una práctica laboral desleal al no notificar a UIM los cambios o “actualizaciones” de las Guías Médicas de 2014 y 2017; que ordene a la ACP cesar, desistir y no volver a incurrir en este tipo de prácticas; que ordene la publicación de la decisión a favor del sindicato por todos los medios físicos, electrónicos e informáticos por el termino de treinta (30) días y que ordene el pago de honorarios legales por la suma de diez mil dólares.

IV. CONTESTACIÓN A LOS CARGOS POR PARTE DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ

El apoderado especial de la Administración de la ACP, explicó que, el 5 de febrero de 2020, mediante la nota identificada como 14-UIM-2020, la UIM

solicitó a Asesoría Jurídica (AJ) los siguientes documentos, con la indicación de que los utilizaría para tramitar un caso por el proceso negociado de queja.

1. *Guías para la determinación de la aptitud médica de operadores de equipos flotantes de la Autoridad del Canal de Panamá utilizadas desde la creación de esta entidad a la fecha.*
2. *Guías para la determinación de la aptitud médica de operadores de equipos flotantes de la Autoridad del Canal de Panamá.*

Y que, en respuesta, mediante nota fechada 17 de febrero de 2020, a la solicitud de información identificada como DI-072-2020, se le indicó a la UIM que lo requerido en el punto 2 estaba incluido en el punto 1 de la solicitud. Además, se le señaló que la unidad anteriormente denominada de Salud, Bienestar Laboral (RHSS-S) comunicó que la respuesta estaba sujeta al pago de los costos de reproducción por parte del solicitante, según lo estipulado en el artículo 4 de la Ley 6 de 22 de enero de 2002, e identificó los documentos que se proporcionarían, lo contemplaba las Guías para la determinación de la aptitud médica de operadores de equipos flotantes de la ACP, 2014 y 2017; los Protocolos de Exámenes Físicos de agosto de 2004; el *"Physical Examination Protocols"*, agosto 1995 y el *"Physical Standards for Marine Licensed Personnel"*, de 21 de octubre de 1993. (cfr.f.390)

La UIM señaló que la ACP ha incurrido en las prácticas identificadas en los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, y que lo actuado por la Administración de la ACP contravino lo establecido en el numeral 6 del artículo 95, el artículo 94 y los numerales 1 y 3 del artículo 97, todos de la Ley Orgánica, al igual que la sección 4.02 de la Convención Colectiva de la Unidad de Ingenieros Marinos (Convención Colectiva). (cfr.f.389)

Explicó el apoderado especial de la ACP que la práctica o conducta descrita en el numeral 1 del artículo 108, por parte de la UIM, se refiere a la supuesta interferencia, restricción o coacción a un trabajador en el ejercicio de cualquier derecho que le corresponda, de conformidad con las disposiciones de la presente sección, específicamente a la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica que trata sobre los derechos colectivos. Al respecto, la UIM indicó erróneamente que se limitó y restringió el derecho del trabajador descrito en el numeral 6 del artículo 95, que señala que el trabajador que pertenezca o que pueda pertenecer a una unidad negociadora, tendrá derecho a "Ser representado por el representante exclusivo, sea o no miembro de la organización sindical". (cfr.f.390)

La UIM considera que se contravino el derecho del trabajador a ser representado por el RE cuando la ACP no informó al sindicato de los cambios o actualizaciones que se efectuaran a las guías médicas en los años 2014 y 2017, mismos que el colectivo estima debieron ser notificados para que la UIM representara a los trabajadores en la correspondiente negociación, lo cual es errado. Igualmente, la UIM se refirió al artículo 94 de la Ley Orgánica, al vincularlo con la Convención Colectiva para fundamentar una PLD por la violación de una norma allí contenida; en este caso, en la sección 4.02, que establece los lineamientos para la negociación iniciada por la ACP. (cfr.f.390)

Continuó explicando que "si bien el artículo 94 forma parte de la referida Sección Segunda, esta JRL ha indicado en decisiones previas que se trata de un artículo programático, que no establece derechos ni deberes, por lo que no es sujeto a contravención. Por otro lado, en cuanto al señalamiento de incumplimiento de lo dispuesto en la sección 4.02 de la Convención Colectiva, cabe advertir que dicha sección no forma parte de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica, por lo que, en el supuesto caso de haber un incumplimiento, no sería reclamable por la vía de una denuncia por PLD, sino por vía del procedimiento negociado de quejas, como previamente lo anunció el sindicato. No obstante, es importante mencionar que los cambios en las referidas guías no corresponden a aquellos que se identifican en el literal a de

la sección 4.02 y, en consecuencia, no les aplica, de ninguna manera, el procedimiento allí descrito. (cfr.f.393)

Respecto de la práctica descrita en el numeral 8 del artículo 108 de la Ley, que refiere a No obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección, la UIM señaló que se configuró el incumplimiento de lo establecido en los numerales 1 y 3 del artículo 97 de la Ley Orgánica, debido a que no se informó al sindicato sobre cambios o actualizaciones a las guías médicas realizados en el 2014 y en el 2017, con lo que considera que se cambiaron las condiciones de empleo de los trabajadores de la Unidad Negociadora de Ingenieros Marinos sin que la UIM, como RE, pudiera iniciar una negociación tal como la contempla el numeral 1 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP. (cfr.f.393)

En atención a lo anterior, los numerales 1 y 3 del artículo 97 de la Ley Orgánica señalan derechos de todo RE según que refieren a actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora y ser protegido en el ejercicio de este derecho, y representar los intereses de todos los trabajadores de la unidad negociadora, estén afiliados o no a la organización sindical. (cfr.f.393)

En el hecho que denuncia la UIM, no hubo interferencia ni incumplimiento de los precitados derechos del RE ya que, como se ha expresado, los cambios en las guías no corresponden a aquellos que deban ser notificados al sindicato. (cfr.f.393)

Con relación a esta causal de PLD, el sindicato nuevamente hizo referencia al artículo 94 de la Ley Orgánica y al incumplimiento de lo establecido en la sección 4.02 de la Convención Colectiva. Al respecto, reiteramos que, por un lado, la JRL ha indicado que el referido artículo no es sujeto de incumplimiento al no establecer derechos ni deberes; y por otro, que los cambios alegados no conciernen a aquellos que se identifican en la sección 4.02 a y, por consiguiente, no correspondía notificarlos al RE. (cfr.f.394)

El apoderado especial de la ACP concluyó señalando que la Administración reitera que no ha incurrido en las conductas tipificadas como prácticas laborales desleales ni se ha vulnerado la normativa alguna, al no tratarse de cambios que correspondiera notificar al RE, por lo que lo procedente es que esta Junta que desestime la denuncia PLD-21/20 y decrete el archivo del expediente, considerando además que el sindicato indicó que seguiría el procedimiento negociado de quejas. (cfr.f.394)

V. DEL ACTO DE AUDIENCIA

Mediante Resolución No.187/2022 de 21 de septiembre de 2022, la JRL resolvió negar la solicitud de decisión sumaria solicitada por la Autoridad del Canal de Panamá y en su defecto programó fecha para la celebración de la audiencia en modalidad virtual para el día 25 de octubre de 2022, y que luego de la celebración de la misma, se programó en el mismo acto de audiencia la continuación de la misma.

La audiencia se llevó a cabo en la fecha indicada y contó con la participación de todos los miembros de la JRL. La UIM estuvo representada por el ingeniero Ricardo Espada, y su apoderada especial, la licenciada Tiany López y por parte de la ACP, la representación estuvo a cargo del licenciado Ramón Salazar.

En el acto de audiencia, las partes presentaron sus alegatos de inicios visibles a folios 539-545, y los alegatos finales, visibles a folios 580-587.

Según el planteamiento de la Administración, señalan que lo que la contraparte llama como Guías Médicas realmente se llaman Guías para la determinación de la aptitud médica de operadores de equipos flotantes de la Autoridad del

Canal de Panamá; y el otro documento son los Protocolos de Exámenes Físicos. Estos documentos no admiten discusión respecto a que es un documento efectivamente emitido por la ACP legal, es válido sobre los cuales no hay dudas sobre su autenticidad, pero en el estudio de esta situación de esta causa y una evaluación es desde el ámbito normativo de la Administración de Personal. Tenemos que recordar que el artículo 85 de la Ley Orgánica, dice que: *Con el propósito de promover la capacidad, estabilidad y productividad del personal requerido para el funcionamiento eficiente del Canal, la ACP debe garantizar como tema importante para este asunto: La clasificación de puestos de acuerdo con la complejidad de la funciones y responsabilidad del cargo; Y también los programas de salud ocupacional y prevención de riesgos profesionales, así como de seguridad industrial, adecuados a las necesidades del personal.*

Agrega la ACP, que, el artículo 12 del Reglamento de Administración de Personal que habla sobre Clasificación de Puestos y Calificación de Personal, dice que, el sistema de clasificación de puestos tiene por objeto clasificar los puestos por categoría, título y grado de acuerdo a la dificultad, responsabilidad y calificaciones requeridas, no olvidemos esto, las calificaciones requeridas. El artículo 13 del RAP nos dice también que se utilizarán normas para determinar y establecer los requisitos mínimos para la contratación y colocación de personal en un puesto y que estas normas de calificación incluirán los criterios para evaluar el conocimiento, habilidad, condición física, que es a lo que se refieren estas guías y los méritos de los solicitantes de acuerdo con los requisitos establecidos.

Continúa la ACP, diciendo que entonces debemos, remitirnos al capítulo 320 del Manual de Personal que tiene por título este capítulo de Manual de Personal, Estándares y Requisitos de Calificación, donde nos dice que los Estándares de Calificación son los requisitos mínimos de calidad y cantidad, experiencia, sustituciones aceptable y cualquier otro requisito que sea necesario para cumplir con la elegibilidad básica, para desempeñarse en un puesto u ocupación en particular y en el sub capítulo 2 de este capítulo 300 del Manual de Personal dice que los Estándares de Calificación establecidos modificados por el Departamento de Recursos Humanos deben ser consistente con los Estándares de Clasificación.

Agregó la ACP, que en capítulo 320 dice que la División de Salud y Seguridad tienen la responsabilidad de establecer las normas médicas y físicas para los puestos y desarrollar las reglas internas y protocolo de exámenes o evaluaciones médicas con la intención de salvaguardar la salud de los empleados cuyos trabajos podrían someterlos a ellos a otros riesgos significativos de salud y seguridad. Esta responsabilidad se encuentra en el subcapítulo 1, ordinal 4, responsabilidad donde dice que el departamento de Recursos Humanos es quien tiene esta responsabilidad, este mismo subcapítulo, pero en el acápite (b) nos dice como responsabilidades que los empleados y solicitantes tienen la obligación de demostrar que cumplen con los requisitos médicos, físicos y calificación de los puestos que ocupan o para el cual están siendo considerados.

Por último expresa la ACP que, en mismo capítulo 320 hay un subcapítulo 3 que dice, requisitos físicos y de salud donde se establece que, como parte de los estándares de calificación, el departamento de Recursos Humanos establece los requisitos físicos y de salud para asegurar que los empleados y solicitantes puedan llevar a cabo efectivamente y con seguridad las tareas esenciales de un puesto y que estos requisitos deben basarse en las funciones y responsabilidades del titular documentadas en su descripción de puesto. Y como sabemos, la descripción de puesto es el resultado de clasificación en cuanto a título, serie, grado y categoría salarial, ese es el primer ámbito, el segundo ámbito es el relacionado con la navegación. En ese sentido, nosotros

tenemos que remitirnos a los artículos 57 y 60 de la Ley Orgánica. Así como, al Reglamento de la Junta de Inspectores. No olvidemos que estas guías y ustedes lo van a ver a folio 62 dice que, en la introducción de estos documentos, dice que se explica y se explica que antes de emitir por primera vez una licencia o su renovación, todo práctico, capitán, oficial, ingenieros y demás clasificaciones que operan equipo flotante deberán haber recibido una certificación de aptitud psicofísica según lo estipulado en las guías médicas y protocolos de exámenes físicos de la ACP.

VI. CRITERIO Y DECISION DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

Toma en consideración la JRL, lo actuado en el proceso y las pruebas presentadas por las partes como sustento de sus posiciones las cuales pasa a analizar en relación a las normas que han sido invocadas.

Según quedó establecido en el expediente, el ingeniero Ariel Bárcenas, quien era secretario general en ese momento de la Unión de Ingenieros Marinos, solicitó mediante nota UIM, No.14-UIM-2020 de 5 de febrero de 2020, a la vicepresidencia de Asesoría Jurídica, específicamente al licenciado Agenor Correa, como oficial de información de la ACP; las Guías para la determinación de la aptitud médica de operadores de equipos flotantes de la Autoridad del Canal de Panamá utilizadas desde la creación de la entidad hasta la fecha. Y lo segundo, las Guías para determinación de la aptitud médica de operadores de equipos flotantes de la Autoridad del Canal de Panamá.

Sobre esta solicitud de información, la ACP respondió a UIM a través de nota DI-072-2020 de 17 de febrero de 2020, suscrita por el licenciado Correa, que la entrega de la información estaba sujeta al pago de costos de producción, por parte del solicitante, en apego a lo estipulado en el artículo 4, de la Ley 6 de 22 de enero de 2002.

En esta nota, el licenciado Correa señaló que, una vez se realizara el pago, proporcionará lo siguiente: las Guías para la determinación de aptitud médica de operadores de equipos flotantes de la ACP 2017, que constaba de 53 páginas; las guías para la determinación de la aptitud médica de operadores de equipos flotantes de la ACP 2014 que constaba de 47 páginas; Protocolos de Exámenes Físicos de agosto del 2004 que constaba de 38 páginas; y en un documento denominado *Physical Examination Protocols* de agosto de 1995, de 61 páginas; y el último del *Physical Standards for Marine Licensed Personnel* del 21 de octubre de 1993, que constaba de 4 páginas.

En la mencionada nota, el licenciado señaló además que: "RHSS-S le había compartido que las guías para la determinación de la aptitud médica de operadores de equipos flotantes de la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) data del año 2014 (que las mismas fueron actualizadas en el año 2017) y previo a ese año, se usaron como referencia los protocolos heredados de la Comisión del Canal de Panamá y el Memorando "*Physical Standards for Marine Licensed Personnel*" de 1993, firmado por el capitán R.J. Asaro del "U.S. Coast Guard".

Lo indicado en el párrafo anterior es una cita exacta de lo que señala el licenciado Correa en su carta, y la misma señala claramente que la ACP realizó cambios en el 2014 y luego en el 2017, cambios que no fueron informados a los Representantes Exclusivos, incluyendo a la Unión de Ingenieros Marinos.

Los hechos como fueron expuestos por la UIM y recordemos que esto es un hecho que está fijado en la resolución que admite esta PLD y que se encuentra a foja 376 determina la Junta que el hecho en estudio es la falta de notificación al RE de los cambios realizados en los años 2014 y 2017 a las Guías Médicas y que, según el denunciante, ello fue hecho de su conocimiento el 17 de febrero de 2020.

Para este caso es oportuno establecer qué son estas guías médicas y cuál es su propósito, así como los fundamentos jurídicos que respaldan.

La administración es de la posición que este tema se excluye de las obligaciones que manda el artículo 102 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal que establece que entre otras cosas la obligación de negociar con cualquier representante exclusivo, siempre que entren en conflicto con la Ley y los reglamentos, versaran sobre los siguientes asuntos:

1. *Los que afecten las condiciones de empleo de los trabajadores de una unidad negociadora, excepto aquellos asuntos relacionaos con la clasificación de puestos y los que establezcan expresamente en esta Ley o sean una consecuencia de ésta.*

2. ...

3. ...

Cómo bien lo establece el Manual de Personal en el capítulo 300 del Manual donde se describe que la clasificación de puesto es el proceso, análisis, identificación, ordenamiento sistemático de puestos según las semejanzas y diferencias agrupándolos de acuerdo con el tipo de trabajo, nivel de dificultad, responsabilidad y los requisitos de calificación, dando como resultado la agrupación por categoría, serie, título y grado.

Continúa el capítulo 300 del mismo Manual diciendo que "Los diferentes puestos se clasifican de acuerdo a estándares aprobados como parte de un sistema de clasificación."

En su mayoría, los estándares y guías de clasificación provienen de la Oficina de Administración de Personal de los Estados Unidos de América (OPM por sus siglas en inglés) y también se utiliza como referencia los puestos del Cuerpo de Ingenieros ("U.S. Corps of Engineers") y los del Guardacostas de los Estados Unidos de América. En los casos en que estas fuentes no cuenten con un estándar o referencia aplicable, se podrán utilizar otras fuentes. No obstante, lo anterior, existen estándares de clasificación que fueron creados dentro de la entidad predecesora, la *Panama Canal Commission*.

Continua el Manual de Personal en el Subcapítulo 2. Describiendo el proceso clasificación de puesto en la siguiente manera "*Se desarrollarán nuevos estándares y se modificarán los existentes cuando haya diferencias significativas en los conocimientos, habilidades o responsabilidades de los puestos. (c) El desarrollo o modificación de estándares se llevará a cabo mediante el análisis de una cantidad significativa de información obtenida y relacionada a las ocupaciones o tipos de trabajo involucrados. Este proceso incluye la coordinación con los gerentes, supervisores, los empleados que realizan el trabajo para obtener la información necesaria, y la consulta con los representantes exclusivos correspondientes.*"

Sin embargo, contrario a lo asegurado por la ACP los requisitos médicos no forman parte de la clasificación de puesto. La determinación de las habilidades médicas es un proceso subsecuente al proceso de clasificación de puesto que se realiza cuando se evalúan los candidatos contra los estándares de calificación en el proceso de selección de candidatos idóneos ver folios 525 (junio 2008), 526-527 (diciembre 2010), 528-529 (diciembre 2011), 530-531 (junio-2021), 532-533 y 534 (diciembre 2011) pruebas de la ACP. **El primer proceso tiene que ver con las funciones a realizar a un grado, nivel y título y el segundo proceso está directamente relacionado con el cumulo de experiencia y educación que trae el trabajador a la institución.** El proceso de selección tan sólo evalúa y cuantifica esa experiencia y se les otorga un valor numérico a los candidatos para luego seleccionar entre los mejores calificados.

De acuerdo al Capítulo 414 del Manual de Personal Subcapítulo 3. Procedimientos de Evaluación (1) Evaluación de los Solicitantes. La capacidad y aptitud de los solicitantes se evaluará de forma justa y equitativa. Se utilizarán normas de calificación para evaluar el conocimiento, la habilidad y los méritos de los solicitantes de acuerdo con los requisitos establecidos. Los solicitantes serán evaluados utilizando planes de evaluación que asignen valores a su experiencia, educación y adiestramiento relativos a los requisitos del puesto. A todos los solicitantes que compitan para un mismo puesto se les aplicará un solo plan de evaluación e igual escala de calificación para un mismo examen. (2) Métodos de Evaluación. Para evaluar las calificaciones y aptitudes de los solicitantes se podrán utilizar, separadamente o en conjunto, la experiencia, la educación y adiestramiento; pruebas escritas y prácticas; los resultados de indagaciones de referencias; entrevistas y cuestionarios de calificación. Los métodos utilizados deberán ser apropiados para los puestos para los cuales se está evaluando. (a) Experiencia, educación y adiestramiento. Se concederá crédito por experiencia, educación, adiestramiento y/o por los resultados de pruebas previamente identificadas para tal propósito. Las personas que cumplan con los requisitos contenidos en el estándar de calificación y el plan de evaluación para el puesto, serán evaluadas de acuerdo con los siguientes procedimientos generales: 1. Acreditación de experiencia. (a) Se otorgará crédito por la experiencia pertinente remunerada o no remunerada. (b) Se reconocerá como semana laboral completa la que se desempeñe por 40 o más horas por semana. 2. Acreditación de educación. (a) Dentro de las limitantes establecidas por el estándar de calificación para el puesto, la educación obtenida podrá sustituir una parte o toda la experiencia requerida. (b) Será responsabilidad del solicitante proporcionar documentación válida que evidencie que cumple con los requisitos de educación descritos en los estándares de calificación. (c) Sólo se reconocen los títulos académicos y profesionales expedidos por el Estado o autorizados por éste de acuerdo con la Ley. Subcapítulo 2. Sistema de Administración de Personal (1) Principios de Mérito e Igualdad de Oportunidades. El sistema de administración de personal de la ACP, regulado por el Reglamento de Administración de Personal y desarrollado por este manual, se implementa de forma consistente con base en los siguientes principios de mérito e igualdad de oportunidades: (a) Reclutar mediante un procedimiento abierto, con base en las calificaciones, idoneidad y aptitud de la persona. Se reclutarán a personas calificadas de fuentes apropiadas. (b) Contratar y ascender mediante una competencia justa y abierta, y con base en la habilidad, conocimiento y destreza para el puesto. (c) Tratar a los empleados y solicitantes con equidad. (d) Remunerar a los empleados conforme al principio de igual salario por igual trabajo. (e) Administrar la fuerza laboral con eficiencia y efectividad. (f) Proporcionar incentivos para mejorar el desempeño y productividad de la fuerza laboral y reconocimientos por el desempeño excelente. (g) Mantener normas altas de integridad, conducta y celo por el interés público. (h) Adiestrar y educar a los empleados para mejorar el desempeño de la organización y del individuo. (i) Corregir el desempeño insatisfactorio. (j) Despedir a los empleados que no cumplan con el desempeño que se espera de ellos. (k) Prohibir a los empleados que usen su autoridad o influencia oficial con fines políticos o electorales. (l) Proteger a los empleados contra represalias por denunciar o revelar información ante la autoridad competente, con relación a la violación de cualquier ley, norma o reglamento, abuso de autoridad, despilfarro de fondos, uso indebido del patrimonio de la ACP, o actos o políticas que pongan en peligro la salud o seguridad pública, y es después de haber sido seleccionado es que el candidato es procesado para una evaluación médica.

Tomando en consideración el impacto que estos estándares tienen sobre la vida profesional o de su existencia como trabajadores del Canal, la Junta considera que la variación del estándar es de suficiente impacto y requería ser comunicados a los representantes exclusivos, en este caso al RE de la Unidad Negociadora de los Oficiales de Máquina. Para la JRL, estos cambios modifican las condiciones de empleo y de trabajo de los ingenieros marinos, y esta

modificación se ejecutó de manera unilateral, sin la participación ni representación de los trabajadores por parte de UIM en su calidad de representantes exclusivos actuación de la ACP que se encuadra en la primera causal de violación del artículo 108 de la Ley Orgánica numeral 1, al violar el artículo 95, numeral 6 de la Ley Orgánica de la ACP y es específicamente por violar los derechos que tienen los trabajadores de ser representados por su representante exclusivo.

En cuanto a la segunda causal que está fundamentada en el artículo 108, numeral 8 de la Ley Orgánica, esto es, *por no obedecer o negarse a cumplir una disposición de esta sección*; la JRL estima que al haber contravenido la ACP el artículo 97 numerales 1 y 3 como ha sido explicado en líneas precedentes por la violación de los derechos del Representante Exclusivo de representar a los trabajadores de su Unidad Negociadora y los intereses que estos puedan tener; también incurre en la comisión de una PLD a tenor de lo dispuesto en el artículo 108 numeral 8.

En consecuencia, la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, en uso de sus facultades legales y reglamentarias,

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR que la Autoridad del Canal de Panamá ha incurrido en las causales de prácticas laborales desleales establecidas en el artículo 108, numeral 1 al *Interferir, restringir ... en el ejercicio de cualquier derecho que le corresponda, de conformidad con las disposiciones de esta sección*, específicamente violando el **Artículo 95**, acápite 6 de la Sección Segunda – Relaciones Laborales del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP, *El trabajador que pertenezca o que pueda pertenecer a una unidad negociadora, tendrá los derechos siguientes:*

1. ...
2. ...
3. ...
4. ...
5. ...
6. *Ser representado por el representante exclusivo, sea o no miembro de la organización sindical.*

Y por cometer práctica laboral desleal descrita en el numeral 8 del mismo artículo 108, en violación al **Artículo 97**, acápites 1 y 3. *Todo representante exclusivo tendrá derecho a:*

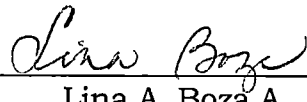
1. *Actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora y ser protegido en el ejercicio de este derecho.*
2. ...
3. *Representar los intereses de todos los trabajadores de la unidad negociadora, estén afiliados o no a la organización sindical.*

SEGUNDO: NEGAR una práctica laboral desleal por el artículo 94 de la Ley Orgánica y al incumplimiento de lo establecido en la sección 4.02 de la Convención Colectiva. La JRL al igual que la Corte Suprema de Justicia ha indicado que el referido artículo no es sujeto de incumplimiento al no establecer derechos ni deberes; y por otro, que los cambios alegados no conciernen a aquellos que se identifican en la sección 4.02 (a) y, por consiguiente.

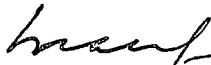
TERCERO: ORDENAR la publicación de esta decisión a **todos los trabajadores de la Unidad Negociadora de la Unión de Ingenieros de Máquina y NEGAR** los otros remedios solicitados por la parte denunciante.

Fundamento de Derecho: Artículos 94, 95, 97 y 108; y concordantes de la Ley Orgánica,

Notifíquese y cúmplase,



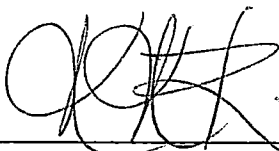
Lina A. Boza A.
Miembro Ponente



Manuel Cupas Fernández
Miembro



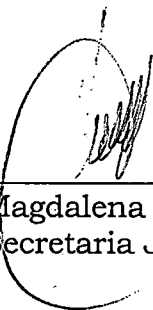
Ivonne Durán Rodríguez
Miembro



Nedelka Navas Reyes
Miembro



Fernando A. Solórzano A.
Miembro



Magdalena Carrera Ledezma
Secretaria Judicial