

EL RÉGIMEN ESPECIAL LABORAL DEL CANAL DE PANAMÁ



Gabriel Bercelio Ayú Prado Canals

Miembro – Presidente 2013-2014
Junta de Relaciones Laborales de la
Autoridad del Canal de Panamá
gbayupradoc@juntalaboral-acp.com

Fecha de recepción: 09/09/2016

Fecha de revisión: 05/10/2016

Fecha de aceptación: 20/10/2016

RESUMEN

Al hablar del Régimen Especial Laboral del Canal de Panamá no podemos pensar en un Régimen Laboral de corte latinoamericano porque el Régimen Laboral que existió hasta las 12.00 horas del 31 de diciembre de 1999 fue de corte estadounidense, en otras palabras, el Canal de Panamá, desde el 1 de octubre de 1979, fue Administrada por una Agencia Federal de los Estados Unidos de América, la cual fue denominada Comisión del Canal de Panamá. En el Régimen Laboral del Canal de Panamá, las personas naturales que laboran allí están clasificadas en funcionarios y empleados, estos últimos se clasifican en trabajadores de confianza y trabajadores. La mayoría de los empleados están distribuidos en seis unidades negociadoras de trabajadores.

Palabras clave: Directores, funcionarios, empleados, trabajadores, reglamentos.

THE SPECIAL LABOR REGIME OF THE PANAMA CANAL

ABSTRACT

Speaking of the Panama Canal Labor Special Regime we can not think of a Latin American court regime because the labor regime that existed until 1200 h December 31, 1999 was of US tendency, in other words, the Panama Canal, from October 1,

1979, it was administered by a federal agency of the United States of America, which was called the Panama Canal Commission. In the Labor Regime in the Panama Canal, individuals who work there are classified as officers and employees, the latter are classified as trusted workers and workers. Most employees are divided into six (6) bargaining units workers.

Key words: Directors, Officers, Employees, Workers, Regulations.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA

El Canal de Panamá estará a cargo de una persona jurídica autónoma de Derecho Público, que se denominará Autoridad del Canal de Panamá, a la que corresponderá privativamente la administración, funcionamiento, conservación, mantenimiento y modernización del Canal de Panamá y sus actividades conexas, con arreglo a las normas constitucionales y legales vigentes, a fin que funcione de manera segura, continua, eficiente y rentable. Tendrá patrimonio propio y derecho de administrarlo. (Constitución Política de Panamá, Título XIV)

La norma establece igualmente que:

La administración de la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) estará a cargo de una Junta Directiva compuesta por once (11) directores, nombrados así:

- Un (1) director designado por el Presidente de la República, quien presidirá la Junta Directiva y tendrá la condición de Ministro de Estado para Asuntos del Canal.
- Un (1) director designado por el Órgano Legislativo que será de su libre nombramiento y remoción.
- Nueve (9) directores nombrados por el Presidente de la República, con acuerdo del Consejo de Gabinete y ratificados por el Órgano Legislativo, por mayoría absoluta de sus miembros.

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

Los conflictos laborales entre los trabajadores del Canal de Panamá y su Administración serán resueltos entre los trabajadores o los sindicatos y la Administración, siguiendo los mecanismos de dirimencia que se establezcan en la Ley.

En lo que no contradiga lo dispuesto en la Constitución Política, la Autoridad del Canal de Panamá integrará a su organización la estructura administrativa y operacional existente en la Comisión del Canal de Panamá al 31 de diciembre de 1999, incluyendo sus departamentos, oficinas, posiciones, normas vigentes, reglamentos y convenciones colectivas vigentes, hasta que sean modificados de acuerdo a la Ley.

CÓDIGO DE TRABAJO y CÓDIGO ADMINISTRATIVO

La Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá (1997) establece:

Los funcionarios, los trabajadores de confianza, los trabajadores y las organizaciones sindicales de la Autoridad del Canal de Panamá, no les serán aplicables las disposiciones del Código de Trabajo y del Código Administrativo, ni normas legales o reglamentarias que establezcan salarios, bonificaciones, jurisdicciones o procedimientos, salvo lo que expresamente se dispone en la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá.

En otras palabras, el instrumento legal que sustituye simultáneamente al Código de Trabajo y al Código Administrativo, ambos, de la República de Panamá en el Canal de Panamá es la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) o Ley No.19 de 11 de junio de 1997.

LEY ORGÁNICA DE LA ACP

La Ley Orgánica de la ACP tiene como propósito proporcionar las normas para la organización, funcionamiento y modernización a la ACP con el objeto de hacer del Canal de Panamá una empresa eficiente y rentable, pilar del desarrollo humano y socio-económico

del país, abierta, sin discriminación alguna, a la participación de hombres y mujeres, e integrada a la estrategia marítima nacional.

La Ley Orgánica de la ACP aplica criterios y procedimientos a través de sus diferentes Reglamentos que son los Acuerdos analizados, discutidos y aprobados en los Plenos de la Junta Directiva (JD) de la ACP.

Como muestra y para lo que nos concierne en el presente artículo tenemos los siguientes:

- Reglamento de Ética y Conducta de la ACP (Acuerdo No.11 de 6 de mayo de 1999 de la JD-ACP).
- Reglamento de Control de Riesgos y Salud Ocupacional de la ACP (Acuerdo No.12 de 3 de junio de 1999 de la JD-ACP).
- Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP (Acuerdo No.18 de 1 de julio de 1999 de la JD-ACP).
- Reglamento de Administración de Personal de la ACP (Acuerdo No.21 de 15 de julio de 1999 de la JD-ACP).
- Reglamento sobre Normas de Conducta Ética, Causales de Impedimento y Recusación e Inhabilitación de Árbitros de la ACP (Acuerdo No.42 de 27 de marzo de 2001 de la JD de la ACP).

Sin embargo, hay que destacar el hecho de que también la Ley Orgánica de la ACP crea la Junta de Relaciones Laborales (JRL) de la ACP, quien a su vez tiene la facultad, entre otras, de establecer sus reglamentaciones con el propósito de promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales, así como de resolver conflictos laborales que están bajo su competencia.

Como muestra y para lo que nos concierne en el presente artículo tenemos los siguientes:

- Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales de la JRL-ACP (Acuerdo No.2 de 29 de febrero de 2000 de la JRL-ACP).
- Reglamento de Procedimiento de Arbitraje de la JRL-ACP (Acuerdo No.4 de 22 de marzo de 2000 de la JRL-ACP).

- Reglamento de Procedimiento para la Resolución de Disputas sobre Negociabilidad de la JRL-ACP (Acuerdo No.6 de 5 de abril de 2000 de la JRL-ACP).
- Reglamento de Certificación de las Unidades Negociadoras y sus Representantes Excluyentes de la JRL-ACP (Acuerdo No.10 de 22 de febrero de 2001 de la JRL-ACP).
- Reglamento de Resolución de Estancamiento en las Negociaciones de la JRL-ACP (Acuerdo No.13 de 27 de noviembre de 2001 de la JRL-ACP).
- Reglamento de Audiencias de la JRL-ACP (Acuerdo No.15 de 14 de enero de 2002 de la JRL-ACP).
- Reglamento de Apelaciones de las Decisiones de la JRL-ACP (Acuerdo No.20 de 15 de enero de 2004 de la JRL-ACP).
- Reglamento de Mediación de la JRL-ACP (Acuerdo No.23 de 22 de marzo de 2004 de la JRL-ACP).
- Reglamento de Código de Ética del Mediador de la JRL-ACP (Acuerdo No.24 de 22 de marzo de 2004).
- Reglamento General de Procedimiento de la JRL-ACP (Acuerdo No.37 de 2 de mayo de 2007 de la JRL-ACP).
- Reglamento Provisional de Procedimiento para la Resolución de Denuncias Intersindicales de la JRL-ACP (Acuerdo No.45 de 21 de diciembre de 2009 de la JRL-ACP).
- Reglamento de Denuncias por Incumplimiento de Cualquier Fallo, Indemnización u Orden Temporal o de Prohibición Dictada por la JRL-ACP (Acuerdo No.54 de 6 de junio de 2013).

Podemos mencionar también que la aplicación del Código Judicial en materia laboral no es aplicable en el Canal de Panamá, según la SCSJ de 15 de noviembre de 2006 de la Sala Tercera, porque el Artículo 81 de la Ley Orgánica de la ACP contempla que la ACP está sujeta a un régimen laboral especial.

Otro claro ejemplo es el de la SCSJ de 12 de diciembre de 2003 de la Sala Tercera donde la Aplicación del Estatuto Orgánico de la Procuraduría de la Administración que regula el Procedimiento Administrativo Regular y Dicta Disposiciones Generales (Ley No.38

de 31 de julio de 2000) tiene injerencia alguna en el Régimen Especial Laboral del Canal de Panamá.

CONVENCIONES COLECTIVAS VIGENTES EN EL CANAL DE PANAMÁ

La Orden Ejecutiva No. 11491 de 1969 obliga a las agencias federales estadounidenses a reconocer el derecho a la negociación colectiva.

Sin embargo, como excepción, se estableció que para las agencias federales fuera del territorio de la unión sólo se otorgaría el reconocimiento formal, el cual sólo permitía la consulta sobre condiciones de empleo y salario.

El Capítulo 71 del Título 5 del Código de Regulaciones Federales en el Estatuto de Relaciones Obrero-Patronal del Servicio Federal de los Estados Unidos de América (“U.S. Federal Service Labor-Management Relation Statute”) reconoce el derecho de los trabajadores de organizarse, de negociar colectivamente y a participar por intermedio de las organizaciones sindicales de su escogencia, en las decisiones que los afectan, por lo que:

- Salvaguarda el interés público.
- Contribuye a la efectividad del servicio público.
- Facilita y alienta las soluciones amistosas de disputas entre los empleados y sus empleadores que implican condiciones de trabajo.

Durante la vigencia de la Comisión del Canal de Panamá (CCP), y en el período en que el Administrador es un panameño, se elaboran reglamentos de la Autoridad del Canal de Panamá con la participación de los Representantes Exclusivos (RE) de las Unidades Negociadoras de Trabajadores del Canal de Panamá. Los reglamentos en cuestión para efectos del presente artículo son los siguientes:

- Reglamento de Control de Riesgos y Salud Ocupacional de la ACP (Acuerdo No. 12 de 3 de junio de 1999 de la JD-ACP).
- Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP (Acuerdo No. 18 de 1 de julio de

1999 de la JD-ACP).

- Reglamento de Administración de Personal de la ACP (Acuerdo No.21 de 15 de julio de 1999 de la JD-ACP).

Hay que destacar, también, que durante la vigencia de la Comisión del Canal de Panamá (CCP), y en el período en que el Administrador es un panameño, se pactan cinco (5) convenciones colectivas válidas para cinco (5) unidades negociadoras de trabajadores en el Canal de Panamá, los cuales entran en vigencia antes de la transferencia de la vía acuática y son parte de la reversión imperceptible al Estado Panameño. Las convenciones colectivas son las siguientes:

- Unidad Negociadora de Los Trabajadores Profesionales del Canal de Panamá.
- Unidad Negociadora de Los Trabajadores No Profesionales del Canal de Panamá.
- Unidad Negociadora de Los Ingenieros Marinos del Canal de Panamá.
- Unidad Negociadora de Los Bomberos del Canal de Panamá.
- Unidad Negociadora de Los Prácticos del Canal de Panamá.

En la actualidad existen o están vigentes en el Canal de Panamá un total de seis (6) unidades negociadoras de trabajadores, siendo la sexta la Unidad Negociadora de los Capitanes y Oficiales de Cubierta, la cual nació y fue reconocida legalmente bajo las normas establecidas en la Ley Orgánica de la ACP, en otras palabras, cuando la vía acuática está en control del Estado Panameño.

Las Convenciones Colectivas o los Convenios Colectivos o los Contratos Colectivos vigentes en el Canal de Panamá celebrados entre los Representantes Exclusivos (RE) de las diferentes Unidades Negociadoras de Trabajadores y la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) son los siguientes:

- Unión de Prácticos del Canal de Panamá (UPCP) por la Unidad Negociadora de Los Prácticos del Canal de Panamá; efectiva del 15 de mayo de 2016 hasta el último día del último período de pago del año administrativo de vacaciones 2021.
- Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta (UCOC) por la Unidad Negociadora de los Capitanes y Oficiales de Cubierta del Canal de Panamá; efectivo el 30 de julio de

2016 al 30 de julio de 2020.

- Unión de Ingenieros Marinos (UIM) por la Unidad Negociadora de Los Ingenieros Marinos del Canal de Panamá; efectivo el 30 de enero de 2007 al 30 de septiembre de 2015.

- "International Association of Firefighters Local Union 13 (IAFF LU 13)" por la Unidad Negociadora de Los Bomberos del Canal de Panamá; efectivo el 29 de julio de 2009 al 31 de julio de 2016.

En la actualidad la UIM como RE de la Unidad Negociadora de Los Ingenieros Marinos del Canal de Panamá ha iniciado en la JRL-ACP dos (2) procesos diferentes en contra de la ACP, Disputas de Negociabilidad y Estancamientos en las Negociaciones. Sin embargo, hasta que la JRL-ACP resuelva estos procesos entre estas dos (2) partes, la convención colectiva en cuestión sigue teniendo vigencia desde el 1 de octubre de 2015 y de forma total.

Otra situación vigente es la de "IAFF LU 13" como RE de la Unidad Negociadora de Los Bomberos del Canal de Panamá porque mientras estén "en conversaciones para llegar a un acuerdo", su convención colectiva sigue válida en su totalidad desde el 1 de agosto de 2016.

Las Resoluciones de la JRL-ACP que reconocen y certifican a los cuatro (4) RE de cuatro (4) Unidades Negociadoras del Canal de Panamá son las siguientes:

- Resolución No.3/CER de 16 de noviembre de 2000 – "IAFF LU 13".
- Resolución No.7/CER de 6 de diciembre de 2000 – UPCP.
- Resolución No.18/CER de 30 de noviembre de 2007 – UIM.
- Resolución No.6/CER-UN de 11 de septiembre de 2009 – UCOC.

Las Convenciones Colectivas o los Convenios Colectivos o los Contratos Colectivos vigentes en el Canal de Panamá celebrados entre Organizaciones Sindicales de (2) diferentes Unidades Negociadoras de Trabajadores y la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) son los siguientes:

- “National Maritime Union (NMU)” ~ Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe (SCPC) ~ “Panama Area Metal Trades Council (PAMTC)” por la Unidad Negociadora de Los Trabajadores No Profesionales del Canal de Panamá; efectivo el 19 de febrero de 2016 al 30 de septiembre de 2019.

- “Maritime / Metal Trades Council (M/MTC)” por la Unidad Negociadora de Los Trabajadores Profesionales del Canal de Panamá; efectivo el 25 de febrero de 2016 al 30 de diciembre de 2019.

Tomando como norma el Parágrafo Transitorio del Artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP, a la fecha y desde el 1 de enero de 2001 la Unidad Negociadora de Los Trabajadores No Profesionales del Canal de Panamá no cuenta con un RE reconocido y certificado por la JRL-ACP.

Otra situación muy similar es que a la fecha y desde el 1 de enero de 2001, y tomando como norma el Parágrafo Transitorio del Artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP, la Unidad Negociadora de Los Trabajadores Profesionales del Canal de Panamá no cuenta con un RE reconocido y certificado por la JRL-ACP.

CONCLUSIÓN

El Régimen Especial Laboral del Canal de Panamá, a través de la Ley Orgánica de la ACP, se asemeja a lo dispuesto tanto en el Código de Trabajo como en la Ley de Carrera Administrativa, en cuanto a la protección del trabajador.

En cuanto al derecho para organizarse a través de sindicatos y poder negociar convenciones colectivas, el Régimen Especial Laboral del Canal de Panamá, a través de la Ley Orgánica de la ACP, refleja similitud con el Código de Trabajo.

Las relaciones laborales en el Canal de Panamá se regirán por lo dispuesto en la Ley Orgánica de la ACP, en los Reglamentos de la ACP, en los Reglamentos de la JRL-ACP y en las Convenciones Colectivas de la ACP.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Constitución Política de la República de Panamá, Título XIV – El Canal de Panamá.
Estatuto de Relaciones Obrero-Patronal del Servicio Federal de los Estados Unidos de América (“U.S. Federal Service Labor-Management Relation Statute”).

Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá (Ley No.19 de 11 de junio de 1997).

Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP (Acuerdo No.18 de 1 de julio de 1999 de la JD-ACP).

Sentencia de la Corte Suprema de Justicia de 12 de diciembre de 2003 de la Sala Tercera – De lo Contencioso, Administrativo y Laboral.

Sentencia de la Corte Suprema de Justicia de 15 de noviembre de 2006 de la Sala Tercera – De lo Contencioso, Administrativo y Laboral.

Resolución No.1/CER de la JRL-ACP de 13 de noviembre de 2000.

Resolución No.2/CER de la JRL-ACP de 8 de noviembre de 2000.

Resolución No.3/CER de la JRL-ACP de 16 de noviembre de 2000.

Resolución No.6/CER de la JRL-ACP de 6 de diciembre de 2000.

Resolución No.7/CER de la JRL-ACP de 6 de diciembre de 2000.

Resolución No.8/CER de la JRL-ACP de 19 de diciembre de 2000.

Resolución No.9/CER de la JRL-ACP de 19 de diciembre de 2000.

Resolución No.10/CER de la JRL-ACP de 19 de diciembre de 2000.

Resolución No.18/CER de la JRL-ACP de 30 de noviembre de 2007.

Resolución No.6/CER-UN de la JRL-ACP de 11 de septiembre de 2009.