

## INDICE

<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>1</b>
<b>DISPOSICIONES GENERALES .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>5</b>
<b>DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.....</b>	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>7</b>
<b>DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN .....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>11</b>
<b>ORGANIZACIONES SINDICALES O SINDICATOS.....</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>12</b>
<b>UNIDADES NEGOCIADORAS Y SU REPRESENTACION EXCLUSIVA.....</b>	<b>12</b>
<b>SECCIÓN PRIMERA .....</b>	<b>12</b>
<b>UNIDADES NEGOCIADORAS.....</b>	<b>12</b>
<b>SECCIÓN SEGUNDA.....</b>	<b>14</b>
<b>RECONOCIMIENTO DE LA REPRESENTACIÓN EXCLUSIVA .....</b>	<b>14</b>
<b>SECCIÓN TERCERA.....</b>	<b>18</b>
<b>DERECHOS DEL REPRESENTANTE EXCLUSIVO .....</b>	<b>18</b>
<b>SECCIÓN CUARTA.....</b>	<b>19</b>
<b>TIEMPO DE REPRESENTACIÓN .....</b>	<b>19</b>
<b>CAPÍTULO VI .....</b>	<b>21</b>
<b>NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....</b>	<b>21</b>
<b>SECCIÓN PRIMERA .....</b>	<b>21</b>
<b>OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR DE BUENA FE .....</b>	<b>21</b>
<b>SECCIÓN SEGUNDA .....</b>	<b>22</b>
<b>LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU ALCANCE .....</b>	<b>22</b>
<b>SECCIÓN TERCERA.....</b>	<b>23</b>
<b>MÉTODO DE NEGOCIACIÓN EN BASE A INTERESES.....</b>	<b>23</b>
<b>SECCIÓN CUARTA.....</b>	<b>25</b>
<b>NEGATIVA A NEGOCIAR.....</b>	<b>25</b>
<b>SECCIÓN QUINTA.....</b>	<b>25</b>
<b>SOLUCIÓN DE LOS ESTANCAMIENTOS .....</b>	<b>25</b>
<b>SECCIÓN SEXTA .....</b>	<b>25</b>
<b>APROBACIÓN Y FORMALIZACIÓN DE LOS CONVENIOS .....</b>	<b>25</b>
<b>SECCIÓN SÉPTIMA .....</b>	<b>26</b>
<b>VIGENCIA DE UNA CONVENCION COLECTIVA A SU VENCIMIENTO .....</b>	<b>26</b>
<b>CAPÍTULO VII .....</b>	<b>26</b>
<b>PROCEDIMIENTO NEGOCIADO PARA LA TRAMITACIÓN DE QUEJAS.....</b>	<b>26</b>
<b>SECCIÓN PRIMERA .....</b>	<b>26</b>

<b>PROCEDIMIENTO EXCLUSIVO .....</b>	<b>26</b>
<b>SECCIÓN SEGUNDA .....</b>	<b>28</b>
<b>ARBITRAJE.....</b>	<b>28</b>
<b>CAPÍTULO VIII.....</b>	<b>28</b>
<b>PRÁCTICAS LABORALES DESLEALES .....</b>	<b>28</b>
<b>SECCIÓN PRIMERA .....</b>	<b>28</b>
<b>PRÁCTICAS LABORALES DESLEALES POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN.....</b>	<b>28</b>
<b>SECCIÓN SEGUNDA .....</b>	<b>29</b>
<b>PRÁCTICAS LABORALES DESLEALES POR PARTE DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL .....</b>	<b>29</b>
<b>SECCIÓN TERCERA.....</b>	<b>31</b>
<b>PRÁCTICAS LABORALES DESLEALES POR PARTE DE UN REPRESENTANTE EXCLUSIVO.....</b>	<b>31</b>
<b>SECCIÓN CUARTA.....</b>	<b>31</b>
<b>DENUNCIA DE PRÁCTICAS LABORALES DESLEALES.....</b>	<b>31</b>
<b>SECCIÓN QUINTA.....</b>	<b>32</b>
<b>NORMAS SOBRE COMPETENCIA.....</b>	<b>32</b>
<b>CAPÍTULO IX .....</b>	<b>32</b>
<b>SALARIOS CAÍDOS, INTERESES Y HONORARIOS DE ABOGADO.....</b>	<b>32</b>
<b>SECCIÓN PRIMERA .....</b>	<b>32</b>
<b>DISPOSICIÓN GENERAL .....</b>	<b>32</b>
<b>SECCIÓN SEGUNDA .....</b>	<b>32</b>
<b>SALARIOS CAÍDOS .....</b>	<b>32</b>
<b>SECCIÓN TERCERA.....</b>	<b>33</b>
<b>INTERESES .....</b>	<b>33</b>
<b>SECCIÓN CUARTA.....</b>	<b>34</b>
<b>HONORARIOS DE ABOGADO .....</b>	<b>34</b>
<b>CAPÍTULO X.....</b>	<b>35</b>
<b>CONSEJO OBRERO – PATRONAL.....</b>	<b>35</b>
<b>CAPÍTULO XI.....</b>	<b>36</b>
<b>DISPOSICIONES FINALES.....</b>	<b>36</b>

**ACUERDO No. 18**

**(de 1 de julio de 1999)**

**“Por el cual se aprueba el Reglamento de Relaciones Laborales de la  
Autoridad del Canal de Panamá**

LA JUNTA DIRECTIVA  
DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ

**CONSIDERANDO:**

Que de conformidad con el numeral 5 acápite a. del artículo 18 de la ley 19 de 1997, orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, compete a la junta directiva adoptar el reglamento de relaciones laborales.

Que se ha sometido a la consideración de esta junta el proyecto de reglamento de relaciones laborales por parte del administrador, en base al numeral 6 del artículo 25 de la ley orgánica.

**ACUERDA:**

**ARTÍCULO ÚNICO:** Se adopta el reglamento de relaciones laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, así:

**“REGLAMENTO DE RELACIONES LABORALES  
DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ**

**Capítulo I  
Disposiciones Generales**

**Artículo 1.** Este reglamento regula las relaciones laborales en la Autoridad del Canal de Panamá.

**Artículo 2.** Las normas de este reglamento se interpretarán considerando la necesidad de que el funcionamiento del Canal sea eficaz y eficiente.

**Artículo 3.** Los casos no previstos en este reglamento se resolverán aplicando normas que regulen materias semejantes en la ley orgánica, los reglamentos o las convenciones colectivas vigentes, y en su defecto, se aplicarán la costumbre y la equidad. En todo caso, se tomará siempre en cuenta el objetivo fundamental de la Autoridad contemplado en el artículo 5 de la ley orgánica.

**Artículo 4.** Para los propósitos de este reglamento los términos que a continuación se expresan tendrán el significado siguiente:

1. **Representante o Representación de la Administración.** Funcionarios, supervisores, o trabajadores de confianza que por razón de sus funciones actúan en la ejecución diaria de las actividades y gestiones de la institución, con capacidad de representarla y comprometerla dentro del ámbito de las funciones que realiza.

2. **Supervisores.** Empleados de la Autoridad que por razón de sus funciones están debidamente facultados para tomar o recomendar a la administración que adopte una o más de las siguientes acciones: contratar, colocar, ascender o transferir, dirigir, asignar trabajo o trabajadores, premiar por desempeño, aprobar vacaciones y licencias, separar provisionalmente, imponer acciones disciplinarias y medidas adversas y resolver quejas dentro del ámbito de su competencia, ejerciendo estas funciones por iniciativa propia y no de una forma rutinaria o secretarial.

Quedan incluidos en esta definición, los bomberos y enfermeras que dedican la mayor parte de su trabajo al ejercicio de las funciones antes descritas.

3. **Trabajadores de confianza.** Los trabajadores definidos como tales en la ley orgánica. En esta definición quedan incluidas las siguientes posiciones o posiciones equivalentes:

- a. Las ocupadas por personas que en el ámbito de sus funciones tienen deberes y responsabilidades en la ejecución de las políticas y decisiones de la Autoridad, tales como los que ocupan posiciones de categoría no manual grado 13 en adelante; supervisores manuales grado 13 en adelante; prácticos del Canal grado 05 en adelante; equipo flotante

grado 17 en adelante y cualquier jefe de ramo no incluido en las categorías anteriores. Esta norma aplicará igualmente a categorías o nomenclaturas equivalentes en caso de que éstas se varíen de tiempo en tiempo.

Esta definición no aplica a las posiciones de equipo flotante grado 17 que tradicionalmente han estado incluidas en unidades negociadoras.

b. Las ocupadas por los siguientes trabajadores:

b.1. Los que actúen en capacidad confidencial en relación a personas que desarrollan políticas gerenciales en el ámbito de las relaciones laborales.

b.2. Los que realicen funciones en el ámbito o en materia de recursos humanos, siempre que no sean labores estrictamente amanuenses.

b.3. Los que por razón de sus funciones o por el tipo de labor que realizan se encargan de administrar la aplicación y gestión de las disposiciones de la sección segunda del capítulo V de la ley orgánica y este reglamento.

b.4. Los que laboren en funciones de investigación o auditoría relacionadas con el trabajo de personas empleadas por la Autoridad en cargos que tienen injerencia directa en materia de seguridad interna de la Autoridad.

Las personas que ocupen las posiciones antes expuestas serán consideradas trabajadores de confianza.

4. **Junta de Relaciones Laborales.** Cuerpo colegiado creado de conformidad con la sección segunda del capítulo V de la ley orgánica, 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.

5. **Negociación colectiva.** Negociación llevada a cabo entre la administración y el representante exclusivo de una unidad negociadora, realizada de acuerdo con lo preceptuado en la ley orgánica, este reglamento y en los procedimientos establecidos, con el objeto de lograr una convención colectiva u otros acuerdos complementarios o especiales sobre materias sujetas a negociación.

6. **Convención Colectiva.** Acuerdo general e integral entre la administración y un representante exclusivo que consta por escrito.

7. **Trabajador profesional.** El trabajador que en el ejercicio de sus funciones cumple con los siguientes requisitos:

- a. Contar con formación y conocimientos avanzados en un campo de las ciencias o de la enseñanza, adquiridos a través de instrucción y estudios superiores especializados universitarios de cierta prolongación en el tiempo, que no sea una educación meramente académica general, ni de aprendizaje o adiestramiento en el desempeño de actividades mentales, manuales, mecánicas o físicas de carácter rutinario.
- b. Ejercer discreción y criterio propio en el desempeño del trabajo.
- c. Realizar una tarea o trabajo de índole predominantemente intelectual y no puramente rutinario en lo mental, manual, físico o mecánico.
- d. El trabajo que realice debe ser de tal índole que el producto que resulte del mismo o los efectos que se obtengan no puedan ser estandarizados en un período dado de tiempo.

8. **Estancamiento.** Punto en la negociación en donde las partes no pueden llegar a un acuerdo a pesar de sus esfuerzos.

9. Para los propósitos de la sección tercera del capítulo VI de este reglamento, las siguientes palabras y expresiones tendrán el significado siguiente:

- a. **Cuestión.** La materia objeto de negociación o discusión.
- b. **Interés.** Lo que le importa, necesita o desea una o ambas partes con relación a una cuestión; es la razón por la cual la cuestión se plantea dentro del marco del objetivo establecido en el numeral 3 del artículo 102 de la ley orgánica.
- c. **Opción.** Una solución potencial, usualmente parcial, que puede llenar las expectativas de uno o más intereses.
- d. **Estándar.** Cualidades acordadas para evaluar opciones que puedan resultar en una solución aceptable.
- e. **Solución.** Un acuerdo que resulta de un proceso de negociación en base a intereses y no a posiciones adversas, cumpliendo con lo dispuesto en la sección tercera del capítulo VI de este reglamento.

## **Capítulo II**

### **Derechos de los Trabajadores**

**Artículo 5.** Son derechos de los trabajadores los siguientes:

1. Formar, afiliarse o participar, libremente, en una organización sindical, o abstenerse de ello y, en todo caso, ser protegido en el ejercicio de este derecho.
2. Actuar en nombre de la organización sindical como su representante y, en esa capacidad, expresar las opiniones de la organización sindical ante los foros correspondientes.
3. Participar en la negociación colectiva en materias sujetas a negociación por medio de los representantes escogidos por los trabajadores, conforme la sección segunda del capítulo V de la ley orgánica y este reglamento.

4. Solicitar la asistencia del representante exclusivo correspondiente, en cualquier investigación llevada a cabo por un representante de la Autoridad, cuando el trabajador razonablemente estime pueda resultar en una acción disciplinaria en su contra. Lo establecido en este numeral presupone lo siguiente:
  - a. Que el trabajador esté siendo, por cualquier medio, indagado por un representante de la administración, con el objeto de formular preguntas y recabar información con relación a la investigación.
  - b. Que el trabajador solicite expresamente la presencia de un miembro autorizado y disponible del representante exclusivo de su unidad negociadora.
  - c. El trabajador no podrá negarse a contestar o a presentar una declaración escrita, o a cooperar en una investigación de la administración; ni a obstruir o interferir con la misma.

La administración estará obligada a informar, una vez al año, a los trabajadores del derecho a ser asistidos por su representante exclusivo, a través de su órgano oficial de divulgación.

5. Procurar la solución de sus conflictos con la administración, de acuerdo a los procedimientos establecidos en la ley orgánica, en los reglamentos o en las convenciones colectivas correspondientes.
6. Ser representados por el representante exclusivo correspondiente, sean o no miembros de la organización sindical. En aquellos asuntos excluidos del procedimiento negociado para la tramitación de quejas, los trabajadores podrán ser representados por cualquier persona natural de su libre escogencia.
7. Denunciar las prácticas laborales desleales identificadas en la ley orgánica ante la Junta de Relaciones Laborales.



**Artículo 6.** Todo trabajador que pertenezca a una unidad negociadora tendrá derecho a que se le deduzcan cuotas sindicales de su salario, en forma regular y periódica, como miembro del sindicato de la unidad negociadora correspondiente.

La administración de la Autoridad hará dichas deducciones, que deben ser autorizadas por escrito por el trabajador, sin costo para la organización sindical ni para él. Dichas autorizaciones no podrán ser revocadas por espacio de un (1) año; sin embargo, se suspenderán temporal o permanentemente en los siguientes casos:

1. Cuando por cualquier razón legítima y previa notificación escrita a la administración, la organización sindical suspenda al trabajador como miembro de la misma y por el tiempo que dure tal suspensión, o cuando expulse al trabajador.
2. Cuando la convención colectiva celebrada entre la administración y el representante exclusivo correspondiente deje de ser aplicable al trabajador.

**Artículo 7.** La autorización de descuento se prorrogará anualmente en forma automática, salvo que antes de que comience el siguiente período el trabajador la revoque.

El trabajador comunicará la revocatoria de acuerdo al procedimiento previsto en la convención colectiva correspondiente o, en su defecto, a través de escrito dirigido a la administración con copia a la organización sindical.

**Artículo 8.** En caso de deducciones de cuotas sindicales efectuadas incorrectamente, corresponderá a la administración hacer las deducciones o ajustes necesarios.

### **Capítulo III Derechos de la Administración**

**Artículo 9.** La administración tendrá los derechos establecidos en el Artículo 100 de la ley orgánica, los cuales se desarrollan en este capítulo. El ejercicio de estos derechos estará sujeto a

negociaciones con cualquier representante exclusivo, sólo en los asuntos a que específicamente se refiere el Artículo 102 de la ley.

**Artículo 10.** El derecho de determinar la misión, el presupuesto, la organización, el número de trabajadores y las medidas de seguridad interna de la Autoridad, presupone lo siguiente:

1. La misión de la Autoridad se determinará en concordancia con la ley orgánica y lo que disponga la junta directiva.
2. El presupuesto queda sujeto exclusivamente a las normas presupuestarias establecidas en la ley orgánica y el reglamento correspondiente.
3. La organización administrativa de la Autoridad se determinará de acuerdo a las disposiciones pertinentes de la ley orgánica y el reglamento sobre la materia. Este derecho incluye la facultad de establecer la estructura administrativa y funcional de todas las categorías de empleados de la institución y la relación jerárquica entre ellos.
4. La administración determinará el número de trabajadores que requiere para su funcionamiento.
5. La administración determinará las medidas de seguridad interna de la Autoridad, lo que incluye la potestad de establecer políticas e implementar acciones destinadas a salvaguardar el canal de Panamá, su funcionamiento, el patrimonio de la Autoridad y a su personal, contra riesgos y amenazas internas o externas, de acuerdo a los reglamentos pertinentes, dentro del marco de las leyes de la República. Asimismo, tendrá la potestad de tomar las medidas adecuadas para impedir la revelación no autorizada de información de acuerdo a la ley y los reglamentos.

**Artículo 11.** El derecho de la administración de asignar y dirigir a los trabajadores y asignarles trabajo conlleva la facultad de determinar:

1. El trabajo y las tareas inherentes al mismo.
2. Las posiciones y puestos a los cuales debe asignarse el trabajo y los trabajadores específicos que deben realizarlo.
3. Quienes serán las personas que en la práctica asignarán trabajo en nombre de la administración.
4. El tipo y cantidad de trabajo que en general debe ser ejecutado.
5. La forma, lugar y período de tiempo programado para ejecutar el trabajo.
6. Los requisitos, calificaciones y habilidades o destrezas exigidos para realizar el trabajo u otras características particulares e individuales relacionadas al trabajo.
7. La necesidad, tipo y programa de adiestramiento que se da a un trabajador.
8. Si por motivos médicos o de salud se le puede asignar o no a un trabajador tareas distintas a las que se le asignan ordinariamente de conformidad con el reglamento de personal.
9. La manera en que los trabajadores darán cuenta del desempeño de su trabajo.
10. La cantidad y calidad de trabajo que debe llevar a cabo cada trabajador, en base a los criterios evaluativos de personal, de acuerdo a los procedimientos correspondientes.

**Artículo 12.** La facultad privativa de la administración para retener y despedir a trabajadores de la Autoridad por causas no disciplinarias conlleva la atribución de determinar las funciones o posiciones a ser abolidas, de conformidad con el reglamento correspondiente.

**Artículo 13.** La administración tiene la facultad privativa de suspender, destituir, reducir en grado o salario y de tomar otras acciones disciplinarias y medidas adversas, de conformidad al reglamento correspondiente.

**Artículo 14.** Es facultad privativa de la administración tomar decisiones con relación a la contratación de terceros y determinar el personal necesario para realizar actividades relacionadas con el funcionamiento del canal, de conformidad con la ley orgánica, los reglamentos correspondientes y las convenciones colectivas.

**Artículo 15.** El derecho de la administración de seleccionar, para los efectos de empleo y ascensos, a candidatos debidamente evaluados y certificados como los más calificados de listas u otras fuentes apropiadas, de conformidad con el reglamento correspondiente, incluye la prerrogativa de elegir la fuente y de ocupar o no la o las posiciones que se encuentren vacantes.

**Artículo 16.** Es facultad privativa de la administración el tomar todas y cualesquiera medidas que estime apropiadas o convenientes para cumplir con su misión en cualquier situación que a su criterio constituya una urgencia, siempre que dichas medidas no atenten contra la ley, la moral y el orden público.

**Artículo 17.** Con respecto al ejercicio de los derechos comprendidos en los artículos anteriores, la administración podrá deliberar internamente, antes de tomar cualquier decisión.

**Artículo 18.** Además de los derechos contemplados en el artículo 100 de la ley orgánica, desarrollados en este reglamento, la administración tiene derecho a:

1. Presentar quejas contra el representante exclusivo, siguiendo el procedimiento estipulado en la convención colectiva correspondiente.
2. Denunciar por prácticas laborales desleales, a un representante exclusivo o a una organización sindical, cumpliendo con lo preceptuado en la ley y este reglamento.

**Artículo 19.** Los derechos de la administración de conformidad con el artículo 100 de la ley orgánica y este reglamento son irrenunciables.

**Artículo 20.** Los procedimientos que se utilicen para implementar las decisiones que la administración adopte en el ejercicio de sus derechos, facultades y atribuciones, así como las medidas adecuadas que se apliquen a un trabajador o trabajadores afectados adversamente por tales decisiones, podrán ser objeto de negociación, salvo que el efecto en las condiciones de trabajo sea de poca importancia.

#### **Capítulo IV Organizaciones Sindicales o Sindicatos Definición y Objetivos**

**Artículo 21.** Organización laboral, sindical o sindicato es una organización compuesta por trabajadores de la Autoridad. No obstante, se incluyen en esta definición aquellas personas naturales contratadas a tiempo completo por un representante exclusivo o por alguno de sus componentes, para ser designadas representantes de la organización laboral en ejercicio de sus funciones como representante exclusivo.

**Artículo 22.** Toda organización laboral deberá tener los siguientes objetivos:

1. Defender los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo dentro del marco de la ley orgánica, este reglamento y, en su caso, las convenciones colectivas.
2. Ser representante exclusivo de los trabajadores de una unidad negociadora.
3. Propugnar que las relaciones entre los trabajadores y la administración se desarrollen sobre bases de justicia y respeto mutuo.

**Artículo 23.** Los estatutos de toda organización laboral deberán contener:

1. El procedimiento para la elección de su directiva.
2. Prácticas democráticas y normas o disposiciones que definan y garanticen los derechos de sus miembros.
3. Mecanismos internos que establezcan la adecuada fiscalización de los asuntos financieros de la organización, incluyendo disposiciones para el control contable y financiero, así como la elaboración de informes o resúmenes financieros periódicos que estén disponibles a sus miembros.

**Artículo 24.** Las organizaciones laborales tomarán medidas para evitar que sus agentes, directivos o dignatarios conduzcan negocios o tengan intereses financieros o comerciales que entren en conflicto con sus funciones en la organización laboral.

**Artículo 25.** Todo trabajador podrá participar en la administración de la organización laboral o actuar como representante de la misma, siempre que ello no dé lugar a un conflicto de intereses real o aparente o resulte en una incompatibilidad con la ley o con sus funciones de trabajo en la Autoridad.

## **Capítulo V** **Unidades Negociadoras y su Representación Exclusiva**

### **Sección Primera** **Unidades Negociadoras**

**Artículo 26.** Unidad negociadora es el grupo de trabajadores reconocido, de conformidad con la ley orgánica y este reglamento, como una unidad de intereses claramente identificables, que debe promover la eficiencia de la operación del canal, así como el trato efectivo con la administración, y que se constituye para efecto de ser representado por una organización sindical.

**Artículo 27.** Para determinar que una unidad negociadora es idónea, la Junta de Relaciones Laborales deberá comprobar que existe unidad de intereses claramente identificables.

**Artículo 28.** Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo transitorio del artículo 97 de la ley orgánica, una unidad negociadora sólo existirá y será reputada idónea en virtud de determinación y certificación de la Junta de Relaciones Laborales.

**Artículo 29.** La determinación y certificación de una unidad negociadora sólo podrá solicitarla una organización laboral. Dicha solicitud deberá llenar los siguientes requisitos:

1. Venir acompañada de una certificación expedida por la administración, donde conste la cantidad aproximada de trabajadores de la unidad negociadora, sus funciones, ubicación en el organigrama de la Autoridad y localización geográfica.
2. Un listado que deberá contener el nombre, firma y número de identificación de los trabajadores que respaldan la solicitud, el cual no será menor del treinta y tres por ciento (33%) del total de los trabajadores permanentes de la Autoridad en la unidad cuya certificación se solicita.

La Junta de Relaciones Laborales verificará la información contenida en el listado antes de dar trámite a la solicitud.

3. Una lista con los nombres de directivos y representantes de la organización laboral.
4. Copia autenticada de los estatutos los cuales deben cumplir con lo establecido en los artículos 22, 23 y 24 de este reglamento y con las reglamentaciones de la Junta.

**Artículo 30.** La Junta de Relaciones Laborales llevará a cabo todas las diligencias que estime necesarias para comprobar la viabilidad legal de la solicitud, con arreglo a la ley orgánica, este reglamento y las reglamentaciones de procedimiento de la Junta.

**Artículo 31.** Si la documentación presentada conforme al artículo 29 cumple con las exigencias legales y reglamentarias, la Junta de Relaciones Laborales tramitará con prontitud la solicitud conforme a este reglamento y a las reglamentaciones de la Junta.

**Artículo 32.** La administración, la organización sindical solicitante y el representante exclusivo que se pueda ver afectado por la solicitud en trámite, serán considerados partes interesadas a objeto de emitir opinión, oponerse o efectuar peticiones relacionadas con la determinación y certificación de la unidad negociadora.

**Artículo 33.** Toda disputa o cuestión relacionada con una unidad negociadora será resuelta por la Junta de Relaciones Laborales con arreglo a la Constitución, la ley orgánica, este reglamento y las reglamentaciones de la Junta.

**Artículo 34.** Una vez determinada la nueva unidad negociadora como idónea, la Junta de Relaciones Laborales convocará a la elección pertinente en un término no mayor de sesenta (60) días calendario.

**Artículo 35.** Los trabajadores profesionales podrán, a través de elección mayoritaria, optar entre formar una unidad negociadora exclusiva de trabajadores profesionales o integrarse a una unidad de trabajadores no profesionales. La decisión así adoptada será de carácter obligatorio, mientras así lo permita la o las convenciones colectivas vigentes, previa aprobación de la Junta de Relaciones Laborales.

## **Sección Segunda**

### **Reconocimiento de la Representación Exclusiva**

**Artículo 36.** Corresponde a la Junta de Relaciones Laborales reconocer, certificar y revocar certificaciones de los representantes exclusivos de conformidad con la ley orgánica, este reglamento y las reglamentaciones de procedimiento de la Junta.



**Artículo 37.** Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo transitorio del artículo 97 de la ley orgánica, la representación exclusiva se obtiene a través de elección convocada y regulada por la Junta de Relaciones Laborales.

**Artículo 38.** En la primera elección que se efectúe para decidir la representación exclusiva de los trabajadores de una nueva unidad negociadora certificada como idónea, las organizaciones sindicales se sujetarán a lo siguiente:

1. La organización sindical que solicitó la determinación y certificación de la unidad negociadora, quedará habilitada para participar en el proceso de elección, siempre que cumpla con lo establecido en la ley orgánica, este reglamento y las reglamentaciones de la Junta.
2. Las otras organizaciones sindicales que deseen intervenir en el proceso de elección deberán cumplir con lo establecido en la ley orgánica, este reglamento y las reglamentaciones de la Junta. Adicionalmente, deberán acreditar el respaldo del diez por ciento (10%) de los trabajadores de la unidad negociadora y cumplir con los numerales 3 y 4 del artículo 29 de este reglamento.

**Artículo 39.** La organización sindical que aspire a reemplazar a otra que ha sido certificada como representante exclusivo de una unidad negociadora idónea, deberá presentar una solicitud ante la Junta de Relaciones Laborales alegando que el representante exclusivo no representa a la mayoría de los trabajadores de la unidad negociadora correspondiente. Dicha solicitud deberá estar acompañada de los nombres, firmas y número de identificación de no menos del treinta y tres por ciento (33%) de los trabajadores permanentes de la Autoridad en la unidad negociadora, expresando que apoya al que aspira ser el nuevo representante exclusivo de la unidad negociadora correspondiente. Además deberá cumplir con los numerales 1, 3 y 4 del artículo 29 de este reglamento.

Le corresponderá a la Junta de Relaciones Laborales verificar fehacientemente la información.

**Artículo 40.** La organización sindical aspirante quedará sujeta a lo siguiente:

1. En ausencia de una convención colectiva, sólo será admisible una solicitud de reconocimiento exclusivo después de transcurridos doce (12) meses contados a partir de la fecha en que la Junta de Relaciones Laborales certificó al representante exclusivo que se aspira a reemplazar.
2. De existir una convención colectiva con vigencia de tres (3) años o menos, la solicitud de reconocimiento deberá presentarse ante la Junta de Relaciones Laborales entre los ciento cinco (105) y sesenta (60) días calendarios previos a la fecha de terminación de dicha convención.
3. De existir una convención colectiva con vigencia superior a los tres (3) años, sin perjuicio de lo establecido en el numeral precedente, la solicitud podrá ser presentada en cualquier momento después que hayan expirado los tres (3) primeros años de dicha convención.

**Artículo 41.** Cuando uno o más trabajadores permanentes de una unidad negociadora pretendan directamente que la Junta de Relaciones Laborales revoque la certificación de su representante exclusivo, deberán comprobar de modo fehaciente que el treinta y tres por ciento (33%) de los trabajadores permanentes de la Autoridad en la unidad negociadora ha expresado que el representante exclusivo impugnado no representa a la mayoría de los trabajadores de dicha unidad. De comprobar este hecho, la Junta de Relaciones Laborales convocará con prontitud a elecciones de acuerdo a lo establecido en este capítulo y en las reglamentaciones de la Junta.

El ejercicio de este derecho estará sujeto a las circunstancias y plazos previstos en el artículo anterior.

**Artículo 42.** Toda organización sindical que acredite el respaldo de un mínimo del diez por ciento (10%) de los trabajadores de la unidad negociadora cuya representación exclusiva esté en disputa, podrá solicitar su inclusión a la Junta de Relaciones Laborales para intervenir como candidata en la boleta de la elección que se dé como consecuencia de lo establecido en los

artículos 39 y 41 de este reglamento. Además deberán cumplir con los numerales 3 y 4 del artículo 29 de este reglamento.

**Artículo 43.** La Junta de Relaciones Laborales podrá, sin más trámite, rechazar toda solicitud que no cumpla con los requisitos establecidos en los artículos anteriores y en sus reglamentaciones.

**Artículo 44.** Cumplidos los requisitos de los artículos precedentes, según el caso, la Junta de Relaciones Laborales convocará a una elección para que, por votación secreta, los trabajadores decidan por la mayoría de los votos válidos emitidos.

**Artículo 45.** El representante exclusivo impugnado de acuerdo a lo dispuesto en esta sección, podrá participar en el proceso de elección correspondiente, salvo que expresa o tácitamente renuncie a ello.

**Artículo 46.** La Junta de Relaciones Laborales determinará quienes son los trabajadores habilitados para votar y establecerá las reglas aplicables a la elección.

**Artículo 47.** Si el resultado de una elección no favorece por la mayoría de los votos válidos emitidos a ninguna de las propuestas presentadas, se deberá efectuar una segunda vuelta a fin de que los trabajadores elijan entre las dos (2) opciones más votadas.

**Artículo 48.** La administración o el representante exclusivo de la unidad negociadora correspondiente podrá pedir en cualquier momento a la Junta de Relaciones Laborales que aclare, rectifique, actualice o enmiende cualquier certificación vigente o asunto relacionado con la representación exclusiva.

**Artículo 49.** El reconocimiento y certificación de una organización laboral como representante exclusivo por la Junta de Relaciones Laborales, determina su personalidad jurídica para actuar ante la Autoridad del Canal.

**Artículo 50.** La organización laboral que haya sido certificada como representante exclusivo deberá cumplir con lo siguiente:

1. Mantener los procedimientos y prácticas democráticas establecidas en los artículos 22, 23 y 24 de este reglamento; incluyendo el establecimiento de elecciones internas periódicas las cuales se llevarán a cabo con métodos que garanticen igualdad de derechos para todas las partes que participen en las mismas.
2. Mantener mecanismos de supervisión y control de contabilidad, los cuales deberán incluir controles financieros y contables adecuados; e informes financieros periódicos disponibles a los miembros y deberán presentar un informe financiero anual a la Junta de Relaciones Laborales.

### **Sección Tercera Derechos del Representante Exclusivo**

**Artículo 51.** Todo representante exclusivo tendrá los siguientes derechos de conformidad con el artículo 97 de la ley orgánica y este reglamento:

1. Actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora y ser protegido en el ejercicio de este derecho.
2. Negociar convenciones colectivas en materias sujetas a negociación, que incluyan a todos los trabajadores de la unidad negociadora.
3. Representar los intereses de todos los trabajadores de una unidad negociadora, estén afiliados o no a la organización sindical.
4. Presentar y tramitar quejas en nombre propio o en nombre de cualquier trabajador de la unidad negociadora representada, utilizando el procedimiento aplicable establecido por la ley orgánica, los reglamentos y la convención colectiva correspondiente.

5. Estar presente durante la tramitación formal de cualquier queja que presente el trabajador por su cuenta.
6. Participar en cualquier reunión formal entre la administración y los trabajadores de una unidad negociadora, relacionada con una queja o asunto sobre condiciones de empleo.
7. Invocar arbitraje para la solución de aquellas disputas que, a su juicio, no hayan sido resueltas satisfactoriamente a través del procedimiento negociado de solución de quejas.
8. Participar en la elaboración y modificación de los reglamentos que afecten las condiciones de empleo, cuya aprobación corresponde a la Junta Directiva de la Autoridad de acuerdo a lo establecido en la Constitución Política.
9. Denunciar a la administración por prácticas laborales desleales en su contra, sujeto a lo establecido en la ley orgánica y este reglamento.

#### **Sección Cuarta** **Tiempo de Representación**

**Artículo 52.** La administración podrá otorgar tiempo de representación al trabajador designado por el representante exclusivo para llevar a cabo actividades de representación autorizadas, siempre que la actividad se realice durante horas en las que el trabajador estaba programado para trabajar. No obstante, la administración en circunstancias que considere especiales podrá hacer los ajustes de horario de trabajo con la anuencia del trabajador, para otorgarle tiempo de representación.

El tiempo de representación no podrá autorizarse para actividades de proselitismo, elección de directiva, cobro de cuotas u otros asuntos internos de un sindicato. Tampoco se autorizará tiempo de representación a favor de un trabajador para ejercer funciones de representación relacionadas a trabajadores de una unidad negociadora distinta a la suya.

**Artículo 53.** Conforme a lo establecido en el artículo anterior, la administración autorizará tiempo de representación al trabajador, para actuar en nombre del representante exclusivo en los siguientes casos:

1. Negociaciones de convenciones colectivas.-
2. Procesos ante la Junta de Relaciones Laborales para resolver estancamiento de negociaciones.
2. En el supuesto del numeral 8 del artículo 97 de la ley orgánica.

El número de trabajadores a quienes se les autorice tiempo de representación no podrá exceder al número de representantes de la administración.

**Artículo 54.** Las partes quedan en la libertad de negociar y acordar el tiempo de representación que estimen razonable y necesario para tratar aquellos asuntos de representación no contemplados en el artículo precedente.

**Artículo 55.** Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos precedentes, corresponderá a la Junta de Relaciones Laborales determinar en su caso, si la administración debe o no autorizar a un trabajador tiempo de representación para tratar otros asuntos ante dicha Junta, dentro del ámbito de su competencia.

**Artículo 56.** Para todos los casos la administración otorgará tiempo de representación tomando en consideración las necesidades del funcionamiento eficaz y eficiente del canal, en atención a la ley orgánica y sus reglamentos.

## **Capítulo VI Negociación Colectiva**

### **Sección Primera Obligación de Negociar de Buena Fe**

**Artículo 57.** La obligación recíproca de la administración y de un representante exclusivo de negociar de buena fe requiere entre otras cosas:

1. Empezar las negociaciones con la determinación de lograr una convención colectiva o un acuerdo sobre condiciones de empleo negociables.
2. Que las partes sean representadas en las negociaciones por personas expresamente facultadas para discutir, negociar y llegar a acuerdos válidos que obliguen a sus representados.
3. Que ninguna de las partes podrá ser obligada o compelida a aceptar o acordar una propuesta o hacer concesión alguna.
4. Reunirse en horas razonables y en lugares convenientes o apropiados, con la frecuencia que sea necesaria, evitando demoras irrazonables.
5. Consignar por escrito y suscribir cualquier convenio a que se haya llegado y seguir los pasos conducentes a implementar lo acordado.
6. Que la administración suministre al representante exclusivo, la información pertinente sobre temas discutidos dentro del ámbito de las negociaciones, de conformidad con lo que establezcan los reglamentos, siempre que la información pueda ser suministrada de conformidad con la ley.

**Artículo 58.** El suministro de la información a que se refiere el numeral 6 del artículo anterior queda sujeto a lo siguiente:

1. El representante exclusivo debe solicitar por escrito la información, indicando claramente los puntos o temas específicos que necesita y la razón por la cual es requerida.
2. Debe ser información que normalmente se mantiene en archivo, cuya naturaleza permita su acopio y disponibilidad en un término razonable.
3. La información solicitada debe ser relevante y necesaria para representar adecuadamente a los trabajadores de la unidad negociadora representada.
4. El representante exclusivo está obligado a responder a cualquier requerimiento de la administración con el objeto de aclarar cualquier punto contenido en la solicitud.
5. No se entregará información relacionada con orientaciones, guías, asesorías, directrices, consultorías o entrenamiento provisto a funcionarios o trabajadores de confianza con relación a negociaciones colectivas.

La administración no podrá suministrar información restringida o que tenga carácter de reserva de acuerdo con la ley y los reglamentos.

## **Sección Segunda**

### **La Negociación Colectiva y su Alcance**

**Artículo 59.** Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 102 de la ley orgánica, en la convención colectiva correspondiente se deberán estipular los procedimientos y mecanismos para iniciar negociaciones sobre asuntos no incluidos en una convención colectiva en vigencia.

**Artículo 60.** Al vencimiento de una convención colectiva, las partes podrán negociar por mutuo consentimiento asuntos sujetos a negociación incluidos o no en la convención colectiva vencida.

De no darse mutuo consentimiento sobre la necesidad de negociar, cualquiera de las partes podrá presentar solicitud formal y oportuna ante la Junta de Relaciones Laborales y le corresponderá sustentar los méritos de la misma con audiencia de la otra parte. La Junta de Relaciones



Laborales decidirá en un término de diez (10) días calendario a partir de la fecha de presentación de la solicitud.

**Artículo 61.** Al vencimiento de una convención colectiva que no estipule un término para el inicio de la negociación de la convención colectiva vencida, cualquiera de las partes podrá solicitar el inicio de la negociación correspondiente.

**Artículo 62.** Toda propuesta de negociar quedará sujeta a lo establecido en la ley orgánica y en las reglamentaciones de la Junta de Relaciones Laborales.

**Artículo 63.** En todo proceso de negociación, las partes acordarán la forma en que la misma se desarrollará.

### **Sección Tercera** **Método de Negociación en Base a Intereses**

**Artículo 64.** De conformidad con el numeral 3 del artículo 102 de la ley orgánica, se establece el método de negociación en base a intereses. 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.

**Artículo 65.** Durante la negociación las partes deberán:

1. Plantear la cuestión o cuestiones específicas en torno a las cuales girará el diálogo, exponiendo con claridad los intereses individuales y comunes de las partes, a fin de identificar los intereses mutuos o coincidentes y acordar el estándar.
2. Generar opciones para lograr los intereses expuestos, a través de un intercambio franco, abierto y espontáneo de ideas y pensamientos puestos en común, para que sean evaluadas en conformidad con el estándar acordado entre las partes.

3. Evaluar y combinar opciones o elementos de las mismas a fin de que se enmarquen dentro del estándar previamente establecido, para lograr un consenso de solución.

**Artículo 66.** Las negociaciones deberán iniciarse dentro del término establecido en la convención colectiva correspondiente.

**Artículo 67.** No obstante lo establecido en el artículo 59 de este reglamento, las negociaciones sobre asuntos a que se refiere el numeral 3 del artículo 102 de la ley orgánica no deberán extenderse más de 40 días calendario contados a partir de la fecha de notificación. Las partes de común acuerdo podrán extender este término con el propósito de llegar a una solución.

**Artículo 68.** Para los propósitos de esta sección, cualquiera de las partes podrá solicitar a la Junta de Relaciones Laborales que asigne un facilitador que los asista en el proceso de negociación.

**Artículo 69.** De no llegarse a una solución dentro del término a que se refiere el artículo 67, las partes tendrán un término común de siete (7) días calendario para solicitar a la Junta de Relaciones Laborales que resuelva el estancamiento. Presentada la solicitud en tiempo oportuno, la Junta de Relaciones Laborales deberá resolver el estancamiento en un término no mayor de 45 días calendario contados a partir de la fecha en que recibió la solicitud correspondiente. De no presentarse solicitud dentro del término establecido en este artículo, la administración podrá implementar su mejor última oferta.

**Artículo 70.** La presentación de la solicitud a que se refiere el artículo anterior, suspenderá la implementación del cambio, siempre que no se afecte negativamente el funcionamiento eficiente y seguro del canal. En caso de conflicto la Junta de Relaciones Laborales decidirá sobre la necesidad imperante del cambio implementado por parte de la administración.

#### **Sección Cuarta Negativa a Negociar**

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

#### **Sección Quinta Solución de los Estancamientos**

**Artículo 72.** Todo estancamiento en las negociaciones será resuelto con prontitud por la Junta de Relaciones Laborales a solicitud de cualquiera de las partes.

#### **Sección Sexta Aprobación y Formalización de los Convenios**

**Artículo 73.** Las convenciones colectivas y los acuerdos complementarios se perfeccionarán con la firma de los representantes autorizados de la administración y del representante exclusivo. No obstante, las convenciones colectivas se someterán a la aprobación del administrador de la Autoridad, quien dispondrá de un plazo de treinta (30) días calendario contados a partir de la fecha de suscripción, para aprobar en su totalidad o desaprobado parcialmente el convenio correspondiente por violaciones de la ley o los reglamentos.

**Artículo 74.** En caso de que el administrador no apruebe una convención colectiva en su totalidad, el representante exclusivo correspondiente podrá impugnar dicha acción ante la Junta de Relaciones Laborales, mediante el procedimiento de negociabilidad o el de práctica laboral desleal, a elección del representante exclusivo, sujeto a lo establecido por la Junta de Relaciones Laborales.

En todo caso, entrarán a regir las disposiciones que hayan sido aprobadas por el administrador.

**Artículo 75.** Si el administrador no se pronuncia dentro del plazo prescrito en el artículo 73, entrará a regir la convención colectiva a partir del día siguiente a la expiración de dicho plazo.

### **Sección Séptima** **Vigencia de una Convención Colectiva a su Vencimiento**

**Artículo 76.** Al vencimiento de una convención colectiva, continuarán en vigencia los términos y condiciones de empleo estipulados en la misma que no entren en conflicto con la ley orgánica o los reglamentos de la Autoridad.

**Artículo 77.** Lo establecido en la presente sección es sin perjuicio de que las partes hayan pactado expresamente en la convención colectiva una cláusula que establezca un período específico durante la vigencia de la convención colectiva, para notificar su intención de negociar una nueva convención colectiva y un plazo para iniciar dicha negociación. No obstante, las partes podrán acordar la renovación automática de la convención colectiva correspondiente al vencimiento de la misma.

## **Capítulo VII** **Procedimiento Negociado para la Tramitación de Quejas**

### **Sección Primera** **Procedimiento Exclusivo**

**Artículo 78.** Toda convención colectiva tendrá un procedimiento negociado para la tramitación de quejas, de acuerdo con el artículo 104 de la ley orgánica.

**Artículo 79.** Quedan excluidos del procedimiento negociado de quejas, los siguientes asuntos:

1. Las actividades políticas prohibidas descritas en el artículo 88 de la ley orgánica.
2. La jubilación, los seguros de vida y seguros médicos.
3. Los exámenes, certificaciones y nombramientos de personal.

4. La clasificación de cualquier puesto que no resulte en una reducción de grado o salario.
5. Aquellos que sean excluidos de común acuerdo en las convenciones colectivas.

**Artículo 80.** El procedimiento negociado deberá:

1. Ser justo, sencillo y facilitar un trámite expedito.
2. Garantizar:
  - a. El derecho del representante exclusivo de presentar y tramitar quejas en su propio nombre o en nombre de un trabajador de la unidad negociadora correspondiente.
  - b. El derecho del trabajador de tramitar su queja en nombre propio, sin perjuicio de que el representante exclusivo pueda estar presente durante la tramitación formal de la queja.
  - c. El derecho de la administración de presentar y tramitar quejas contra el representante exclusivo.
3. Contener medios alternativos para resolver las quejas.
4. Establecer el derecho del representante exclusivo y la administración de invocar arbitraje como última instancia administrativa, y las reglas para llevar a cabo el mismo.
5. Establecer los mecanismos para resolver objeciones sobre competencia, extemporaneidad y admisibilidad de la queja y otros asuntos objetados por las partes, y la facultad de saneamiento general del proceso.

**Sección Segunda**  
**Arbitraje**

**Artículo 81.** Los árbitros actuarán con autonomía y serán independientes de la Junta de Relaciones Laborales. La Junta de Relaciones Laborales mantendrá lista de árbitros idóneos, a fin de suministrarla a las partes cuando cualquiera de ellas invoque el arbitraje de conformidad con los artículos 104 y 106 de la ley orgánica.

**Artículo 82.** El laudo arbitral decidirá sobre las pretensiones de las partes y dispondrá las pautas o normas necesarias para delimitar, facilitar y orientar la ejecución de la decisión. Los árbitros podrán condenar, si es el caso, por salarios caídos, los intereses correspondientes a éstos y honorarios razonables de abogados, conforme lo establecido en este reglamento.

**Artículo 83.** Contra laudo arbitral solo procederán los recursos establecidos en el artículo 107 de la ley orgánica.

**Capítulo VIII**  
**Prácticas Laborales Desleales**

**Sección Primera**  
**Prácticas Laborales Desleales por Parte de la Administración**

**Artículo 84.** Son prácticas laborales desleales por parte de la administración las siguientes:

1. Interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio de cualquier derecho que le corresponda, de conformidad con las disposiciones de la sección segunda del capítulo V de la ley orgánica.
2. Alentar o desalentar la afiliación de los trabajadores a un sindicato, mediante la discriminación respecto a nombramientos, estabilidad, ascensos u otras condiciones de empleo.

3. Patrocinar, controlar o, de cualquier manera, asistir a un sindicato, excepto que, a solicitud de éste, se le suministren servicios y facilidades acostumbrados, siempre que dichos servicios y facilidades también se les brinden a otros sindicatos en las mismas condiciones.
4. Disciplinar, o discriminar de cualquier forma, a un trabajador porque ha presentado una queja, declaración jurada o petición, o porque haya dado información o rendido testimonio, de la manera como se establece en la sección segunda del capítulo V de la ley orgánica.
5. Negarse a consultar o a negociar de buena fe con un sindicato tal como lo exige la sección segunda del capítulo V de la ley orgánica.
6. No cooperar en los procedimientos y decisiones que resuelvan estancamientos en las negociaciones.
7. Hacer cumplir una norma o reglamento que entre en conflicto con una convención colectiva pertinente, si ésta estaba en vigencia antes de la fecha en que se emitió dicha norma o reglamento.
8. No obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de la sección segunda del capítulo V de la ley orgánica.

### **Sección Segunda**

#### **Prácticas Laborales Desleales por Parte de una Organización Sindical**

**Artículo 85.** Son prácticas laborales desleales por parte de una organización sindical o sindicato las siguientes:

1. Interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio de cualquier derecho que le corresponda de conformidad con las disposiciones de la sección segunda del capítulo V de la ley orgánica.

2. Influir o intentar influir para que la administración discrimine a un trabajador en el ejercicio de cualquier derecho, que le corresponda conforme a las disposiciones de la sección segunda del capítulo V de la ley orgánica.
3. Coaccionar, disciplinar, multar o intentar coaccionar a un miembro del sindicato, como castigo o represalia, o con el propósito de obstaculizar o impedir el desempeño de su trabajo o rendimiento como trabajador, o el cumplimiento de sus obligaciones de trabajo.
4. Discriminar en contra de un trabajador respecto de los términos o condiciones para afiliarse a un sindicato, por razón de raza, color, credo, origen nacional, sexo, edad, filiación política, estado civil, o impedimento físico.
5. Negarse a consultar o a negociar de buena fe con la administración, como lo requiere la sección segunda del capítulo V de la ley orgánica.
6. No cooperar en los procedimientos y decisiones que resuelvan estancamientos en las negociaciones.
7. Llamar a huelga o participar en huelga, paro de labores o en trabajo a desgano, o en manifestación contra la Autoridad durante un conflicto laboral.
8. Consentir cualquiera de las actividades descritas en el numeral 7 de este artículo, al no tomar acción para evitar o detener la actividad.
9. De cualquier otra forma, incumplir o negarse a cumplir las disposiciones de la sección segunda del capítulo V de la ley orgánica.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los numerales 7 y 8 de este artículo, la manifestación que no interfiera con las operaciones de la Autoridad, no se considerará una práctica laboral desleal.



**Sección Tercera**  
**Prácticas Laborales Desleales por Parte de un Representante Exclusivo**

**Artículo 86.** Se considera práctica laboral desleal que un representante exclusivo rechace la afiliación de cualquier trabajador de la unidad negociadora que representa, salvo que dicho trabajador:

1. No reúna los requisitos ocupacionales que regularmente exige el sindicato para ser miembro.
2. No pague las cuotas requeridas como condición de afiliación y retención de la afiliación.

Lo dispuesto en este artículo no impide que un sindicato imponga medidas disciplinarias conforme a los procedimientos contemplados en sus estatutos, siempre que sean consistentes con las disposiciones de la sección segunda del capítulo V de la ley orgánica.

**Sección Cuarta**  
**Denuncia de Prácticas Laborales Desleales**

**Artículo 87.** Las prácticas laborales desleales solamente serán denunciadas por:

1. La administración.
2. Una organización sindical o sindicato.
3. Un representante exclusivo.
4. Un trabajador.

**Artículo 88.** El término para denunciar una práctica laboral desleal prescribe en ciento ochenta (180) días calendario, contados a partir de la fecha en que se dio el hecho que se alega como tal. Cuando la parte actora no tuvo conocimiento del hecho alegado, por razón de ocultamiento

deliberado o no del mismo, el término comenzará a correr a partir de la fecha en que tuvo dicho conocimiento.

### **Sección Quinta Normas sobre Competencia**

**Artículo 89.** Dado un hecho que por su naturaleza y características pueda ser tramitado indistintamente a través del procedimiento negociado para la tramitación de quejas o el de prácticas laborales desleales, el procedimiento que inicie el afectado constituirá la única opción para impugnar el hecho.

## **Capítulo IX Salarios Caídos, Intereses y Honorarios de Abogado**

### **Sección Primera Disposición General**

**Artículo 90.** A petición de parte y previa determinación en firme, en aquellos procesos en que corresponda, podrá condenarse al pago de salarios caídos e intereses legales causados, más los honorarios de abogado en favor del trabajador afectado por una medida o acción de personal injustificada, sujeto a lo establecido en este capítulo.

### **Sección Segunda Salarios Caídos**

**Artículo 91.** El pago de salarios caídos corresponderá cuando una acción o medida injustificada de personal, sea por acción u omisión, cause una denegación, reducción o suspensión de todo o parte del salario, incluyendo horas extraordinarias, diferenciales u otros pagos que hubiesen correspondido al trabajador.

Para el pago de horas extraordinarias, diferenciales u otros pagos dejados de percibir por una acción o medida injustificada de personal en los términos de este artículo, se deberá probar que de no haber sido por esta acción, el trabajador hubiese recibido tales pagos.

**Artículo 92.** Lo establecido en el artículo anterior no se aplicará cuando una acción de reclasificación solicitada por un trabajador resulte en un aumento de grado o salario, caso en que el pago se ajustará a partir de la fecha de la decisión de la instancia correspondiente.

**Artículo 93.** Los salarios caídos se computarán en base al sueldo básico, diferenciales y cualquier otro pago que le hubiese correspondido al trabajador de no haberse tomado la medida injustificada, según lo determinado por la instancia decisoria, y sujeto a lo que a continuación se establece:

1. No podrán reconocerse sumas mayores a las que hubiese tenido derecho el trabajador durante el período correspondiente.
2. No incluirá el pago de salarios por el tiempo que el trabajador estuvo incapacitado para trabajar, debido a enfermedad o lesión durante el período en que la medida o acción injustificada fue aplicada, salvo lo que legalmente le hubiese correspondido por enfermedad o riesgo profesional.

**Artículo 94.** De los salarios caídos se deducirá lo siguiente:

1. Pagos que el trabajador haya recibido de otro empleador en sustitución del empleo perdido con la Autoridad durante el período de tiempo en que no laboró por razón de la medida o acción injustificada.
2. En caso de despido, las cantidades requeridas para cubrir las vacaciones y pagos por indemnización recibidos por el trabajador.

### **Sección Tercera Intereses**

**Artículo 95.** Los intereses causados por salarios caídos se calcularán a la tasa legal vigente a partir de la fecha o fechas en que el trabajador debió recibir los pagos correspondientes en

concepto de salario, incluyendo horas extraordinarias, diferenciales u otros pagos a que hubiese tenido derecho durante el período de la acción o medida injustificada.

#### **Sección Cuarta Honorarios de Abogado**

**Artículo 96.** Se reconocerá el pago de honorarios de abogado en favor del trabajador siempre que así expresamente se solicite a la instancia decisoria correspondiente. En todo proceso en donde el trabajador tenga derecho a solicitar que se reconozcan pagos de honorarios de abogado en su favor, la administración tendrá derecho a presentar las objeciones correspondientes a dicha solicitud.

**Artículo 97.** El pago de los honorarios de abogado en favor del trabajador o de su representante presupone lo siguiente:

1. Que sea determinado dentro del proceso y que la decisión esté en firme.
2. Que haya condena por un monto cuantificable en concepto de salarios caídos.
3. Que el trabajador haya sido representado durante el proceso por abogado idóneo para ejercer la abogacía en la República de Panamá.
4. Que la decisión favorezca en todo o en parte significativa, la pretensión del trabajador, y la condena en concepto de honorarios de abogado, se de ante el cumplimiento de uno o más de los siguientes supuestos:
  - a. En la acción o medida de la administración debe haberse dado una práctica de personal prohibida.
  - b. Que la acción de la administración haya sido tomada sin mérito o fundamento alguno y el trabajador haya sido declarado sustancialmente inocente de los cargos formulados por la administración.

- c. La acción tomada contra el trabajador haya sido de mala fe a fin de hostigarlo o ejercer sobre él o ella una presión indebida.
  - d. Cuando un error grave de procedimiento imputable a la administración haya prolongado el proceso o perjudicado severamente al trabajador.
  - e. Cuando la administración conocía o debía haber conocido que no tendría éxito en la defensa del caso.
5. Que la decisión esté debidamente motivada y en firme, sin que admita recurso o impugnación alguna.
6. Que el trabajador o su representante haya incurrido o deba incurrir en el pago de honorarios de abogado.

**Artículo 98.** Cumplidos los requisitos del artículo anterior, sólo se reconocerán en favor del trabajador o su representante, honorarios de abogado hasta un máximo de B/. 10,000 por caso.

## **Capítulo X Consejo Obrero – Patronal**

**Artículo 99.** Dentro del marco del artículo 103 de la ley orgánica se crea el Consejo Obrero – Patronal, donde habrá representación paritaria de la administración y de las organizaciones sindicales.

Los representantes de la administración en dicho Consejo serán los designados por el administrador a nivel de jefes de oficinas principales o de jefatura de división.

**Artículo 100.** Las normas internas del Consejo, incluyendo las de deliberación y adopción de recomendaciones, serán las que por consenso acuerden sus miembros.

**Artículo 101.** Las deliberaciones y conclusiones que puedan surgir del Consejo estarán dirigidas a mejorar las relaciones laborales e identificar problemas reales o potenciales y sus posibles

soluciones dentro del objeto y marco legal del artículo 103 de la ley orgánica, así como tratar otros temas que de común acuerdo determinen las partes.

Las recomendaciones que se propongan se darán por consenso utilizando un método de diálogo abierto, orientado a promover las mejores relaciones laborales y un eficaz y eficiente funcionamiento de la Autoridad.

**Artículo 102.** El Consejo Obrero-Patronal podrá asistirse de facilitadores idóneos, que por consenso se seleccionen para tratar aquellos asuntos que lo ameriten.

## **Capítulo XI Disposiciones Finales**

**Artículo 103.** Los conflictos laborales serán resueltos exclusivamente según los mecanismos de dirimencia establecidos en la ley orgánica, los reglamentos y en las convenciones colectivas.

**Artículo 104.** De conformidad con la ley orgánica, la Junta de Relaciones Laborales establecerá las normas de procedimiento que sean necesarias para los propósitos de este reglamento.

**Artículo 105.** El presente reglamento entrará a regir a las doce horas del día 31 de diciembre de mil novecientos noventa y nueve.”

Dado en Panamá el primero de julio de mil novecientos noventa y nueve.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Jorge E. Ritter

Diógenes De La Rosa

---

Ministro para Asuntos del Canal

---

Secretario