



República de Panamá
Procuraduría de la Administración

Panamá, 23 de febrero de 2021
C-019-21

Licenciado
Alex Sánchez Reina
Ciudad.

Ref.: Interpretación del artículo 322 de la Constitución Política.

Licenciado Sánchez:

Por este medio, damos respuesta a su consulta realizada, vía correo electrónico el 9 de febrero de 2021, mediante la cual hace un número plural de interrogantes, todas relacionadas al régimen laboral en el Canal de Panamá, especialmente al artículo 322 de la Constitución Política¹; y, si los trabajadores del Canal de Panamá que no están sindicalizados pueden resolver conflictos colectivos con la administración de la Autoridad del Canal de Panamá, entre otras cosas.

Es importante en primera instancia indicarle que, la orientación brindada a través de la presente consulta, no constituye un pronunciamiento de fondo, o un criterio jurídico concluyente que determine una posición vinculante, en cuanto al tema consultado; no obstante, a manera de docencia y de forma objetiva, nos permitimos contestarle en los siguientes términos:

El régimen laboral del Canal de Panamá se encuentra regulado en los artículos 322 y 323 de la Constitución Política, que a la letra dicen:

“Artículo 322. La Autoridad del Canal de Panamá estará sujeta a un régimen laboral especial basado en un sistema de mérito 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. A los Trabajadores y aquellos que deban acogerse a la jubilación especial en ese año cuyas posiciones se determinen necesarias de acuerdo a las normas aplicables, se les garantizará la contratación con beneficios y condiciones iguales a los que les correspondan hasta esa fecha. La Autoridad del Canal de Panamá contratará, preferentemente, a nacionales panameños. La Ley Orgánica regulará la contratación de empleados extranjeros garantizando que no rebajen las condiciones o normas de vida del empleado panameño.

¹ Título XIV. El Canal de Panamá

En consideración al servicio público internacional esencial que presta el Canal, su funcionamiento no podrá interrumpirse por causa alguna. 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. El arbitraje constituirá la última instancia administrativa.”

”**ARTICULO 323.** El régimen contenido en este Título solo podrá ser desarrollado por Leyes que establezcan normas generales. La Autoridad del Canal de Panamá podrá reglamentar estas materias y enviará copia de todos los reglamentos que expida en el ejercicio de esta facultad al Órgano Legislativo, en un término no mayor de quince días calendarios

En una correcta hermenéutica jurídica, de los artículos arriba transcritos, podemos advertir los siguientes aspectos:

- 1) El Canal de Panamá está sujeto a un régimen especial, distinto al régimen laboral que rigen las relaciones laborales del Código de Trabajo;
- 2) Los nombramientos dentro de ese régimen constitucional, se basarán en un sistema de mérito.
- 3) En el Plan General de Empleo deben mantenerse como mínimo, las mismas condiciones que existía con los trabajadores del Canal al 31 de diciembre de 1999.
- 4) Los empleados nacionales tienen preferencia sobre los extranjeros.
- 5) No se podrá interrumpir por ningún motivo el servicio por el Canal.
- 6) Los conflictos laborales entre la administración del Canal de Panamá y los trabajadores, serán resueltos entre los trabajadores, los Sindicatos y la Administración, mediante el mecanismo de la dirimencia, y en última instancia, por el arbitraje.

Por su parte, la Ley N°19 de 11 de junio de 1997, “Por la que se Organiza la Autoridad del Canal de Panamá”, y el Reglamento de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, regulan el régimen laboral de esta entidad.

Al respecto, en la Sección Segunda, “*Relación Laboral*” del Capítulo V “*Administración de Personal y Régimen Laboral*”, de la Ley N°19 de 1997, se encuentra consagrado las disposiciones que regulan las relaciones laborales, señalando que: “Las relaciones laborales de la Autoridad se regirán por lo dispuesto en dicha Ley, en los reglamentos y en las convenciones colectivas”, indicando además que “Con el propósito de mejorar el funcionamiento de la Autoridad, la administración de la Autoridad y los sindicatos, con la participación de los representantes exclusivos, podrán trabajar, en forma asociada y en conjunto, para mejorar las relaciones laborales, identificar problemas y encontrar soluciones” (Cfr. artículos 94 y 103).

Asimismo, el Reglamento de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, aprobado mediante Acuerdo N°.18 de 1 de julio de 1999 por la “Junta Directiva del Canal de Panamá, regula las relaciones laborales en la Autoridad y define que es Negociación Colectiva, y Convención Colectiva”, en los siguientes términos:

“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”

“Convención Colectiva. Acuerdo general e integral entre la administración y un representante exclusivo que consta por escrito”,

Como queda expuesto, la Convención Colectiva es un acuerdo entre la administración y el representante exclusivo de los trabajadores, y este representante exclusivo, no es más que la “Organización sindical que representa a los trabajadores de una unidad negociadora, debidamente certificada por la Junta de Relaciones Laborales, de conformidad con esta Ley los reglamentos que al efecto se expidan”, de acuerdo a la definición que suministra el artículo 2 de la citada Ley N° 19 de 1997.

Luego de este breve análisis, relacionado con los aspectos enmarcados dentro de sus interrogantes, esperamos de esta manera, haberle orientado objetivamente sobre sus cuestionamientos, en base a lo que señala el ordenamiento positivo (referente a Título XIV de El Canal de Panamá), reiterándole igualmente que, la orientación vertida por este Despacho, no reviste carácter vinculante.

Atentamente,


Rigoberto González Montenegro
Procurador de la Administración



RGM/gac