

CAPÍTULO 320

ESTÁNDARES Y REQUISITOS DE CALIFICACIÓN

Contenido

Subcapítulo 1. Disposiciones Generales

- (1) Propósito
- (2) Alcance
- (3) Definiciones
- (4) Responsabilidades

Subcapítulo 2. Estándares de Calificación

- (1) Estándares de Calificación
- (2) Requisitos de Experiencia
- (3) Requisitos Mínimos de Educación
- (4) Requisitos Mínimos de Edad
- (5) Pruebas Escritas o de Destreza
- (6) Excepciones a los Estándares de Calificación

Subcapítulo 3. Requisitos Físicos y de Salud

- (1) Requisitos Físicos y de Salud
- (2) Evaluaciones Médicas
- (3) Evaluaciones Médicas de Pre-empleo
- (4) Evaluaciones Médicas del Empleado
- (5) Exámenes Médicos Obligatorios
- (6) Evaluaciones Médicas Adicionales
- (7) Determinaciones Médicas
- (8) Pago y Permisos por Evaluaciones Médicas

Subcapítulo 1. Disposiciones Generales

- (1) **Propósito.** Establecer las normas para determinar los estándares de calificación y los requisitos mínimos para la contratación y colocación de personal en un puesto, así como para la continuidad de un empleado en el mismo. Los estándares de calificación y los requisitos establecidos deben cumplirse al llenar un puesto, ya sea que se trate de una contratación mediante concurso, mediante un certificado de elegibles, por contratación sin concurso de conformidad con los reglamentos, por contratación temporal, o por acciones internas tales como, ascensos, descensos, traslados y reclasificaciones de puestos.
- (2) **Alcance.** Este capítulo aplica a los empleados y solicitantes a puestos de la Autoridad del Canal de Panamá (ACP).
- (3) **Definiciones.** Para los efectos de este capítulo, las palabras y términos que a continuación se expresan tienen el siguiente significado:
 - (a) **Acomodo razonable.** Medidas que no impacten adversamente las operaciones, la seguridad o el presupuesto, que permiten que un empleado o solicitante con una discapacidad del conocimiento de la ACP, pueda ocupar o competir para un puesto. Estas medidas pueden incluir: modificación de las instalaciones para que sean fácilmente accesibles y utilizables por personas discapacitadas, reestructuración del puesto, modificación de horarios, adquisición o modificación de equipos o artefactos, ajuste o modificación apropiada de exámenes, y otras acciones similares.
 - (b) **Colocación interna.** Ascensos temporales y permanentes, traslados, descensos y asignaciones temporales.
 - (c) **Condición médica.** Un impedimento de salud que resulte de una lesión o enfermedad, incluyendo enfermedad psiquiátrica.
 - (d) **Contratación mediante concurso.** Contratación para un puesto permanente o temporal realizada mediante un certificado de elegibles o una selección de una persona con estatus competitivo a un puesto de grado superior al que ocupaba anteriormente.
 - (e) **Contratación sin concurso.** Contratación basada en el estatus competitivo del ex empleado o empleado temporal a un puesto de grado no superior al que ocupó anteriormente como empleado permanente.
 - (f) **Documentación médica o documentación de una condición médica.** Una certificación del médico tratante del empleado o solicitante que suministre información necesaria y relevante para permitir que la ACP tome una decisión

sobre el empleo. Contendrá un historial completo de la condición médica del paciente; copia de informes de los exámenes pertinentes; diagnóstico de la condición del paciente; una evaluación de la condición médica y un estimado de la fecha anticipada de recobro o remisión total o parcial; restricciones en las actividades del paciente, si se han impuesto, indicando cuales son, por qué han sido impuestas y su duración.

- (g) **Él/de él/a él/el mismo.** Estos términos se refieren a individuos de ambos géneros.
- (h) **Estándar de calificación.** Documento que contiene los requisitos mínimos de calidad y cantidad de experiencia o sustituciones aceptables o cualquier otro requisito que sea necesario para cumplir con la elegibilidad básica para desempeñarse en un puesto u ocupación en particular.
- (i) **Estándar de clasificación.** Documento que define los factores y situaciones específicas de trabajo a considerarse para asignar el título, serie y grado apropiado de los puestos.
- (j) **Estatus competitivo.** Condición que hace elegible a una persona para ser contratada o colocada sin concurso, en un puesto de grado no superior al que ocupó anteriormente bajo contratación permanente.
- (k) **Requisito físico.** Una descripción escrita de habilidades físicas relacionadas al trabajo que normalmente se consideran esenciales para el desempeño satisfactorio en un puesto específico.
- (l) **Trabajo liviano o limitado.** Funciones que son física, mental, o psicológicamente menos exigentes que las del puesto permanente del empleado. Los trabajos livianos o limitados se asignan temporalmente y deben resultar en trabajo que al realizarse, sea de beneficio para la unidad donde labore el empleado.

(4) **Responsabilidades.**

- (a) **Departamento de Recursos Humanos.** A través de la División de Operaciones de Recursos Humanos tiene la responsabilidad de coordinar el desarrollo y correcta aplicación de estándares de calificación que sean necesarios para el reclutamiento, selección, y colocación de candidatos idóneos. Además, a través de la División de Salud Ocupacional, es responsable de establecer normas médicas y físicas para los puestos y desarrollar reglas internas y protocolos para exámenes o evaluaciones médicas, con la intención de salvaguardar la salud de los empleados cuyos trabajos podrían someterlos a ellos o a otros a riesgos significativos de salud o seguridad.

- (b) **Empleados y solicitantes.** Tienen la obligación de demostrar que cumplen con los requisitos médicos, físicos y de calificación de los puestos que ocupan o para el cual están siendo considerados. Cuando una condición física o médica se convierte en un problema o problema potencial que pueda afectar el rendimiento, la seguridad o la conducta del empleado, el empleado deberá suministrar información médica relevante para sustentar su solicitud de cambio de tipo de contratación, condiciones de trabajo, o beneficios, o para disputar tales acciones.

Subcapítulo 2. Estándares de Calificación

- (1) **Estándares de Calificación.** Los estándares de calificación se han elaborado con el fin de medir la experiencia, la educación, las destrezas, los conocimientos y las habilidades requeridas para ocupar los puestos, y de esta manera asegurar la contratación y colocación de solicitantes y empleados calificados.

Se desarrollarán nuevos estándares o se revisarán los estándares existentes para responder a las necesidades que surjan a medida que los puestos o la organización evolucionan. Los estándares de calificación y los requisitos adoptados, establecidos o modificados por el Departamento de Recursos Humanos, deben ser consistentes con los estándares de clasificación.

- (2) **Requisitos de Experiencia.**

- (a) **Clase, calidad y cantidad de experiencia que se acredita.** Los estándares de calificación, para calificar para un puesto, deben incluir:

- 1 Tipo de experiencia;
- 2 Nivel de experiencia;
- 3 Tiempo de experiencia. El tiempo de experiencia necesaria no es de por sí suficiente para justificar la colocación de un solicitante en un puesto.

El solicitante debe haber demostrado tener los conocimientos, destrezas, habilidades, cualidades y competencias necesarias para cumplir satisfactoriamente con el propósito, la responsabilidad y la complejidad del puesto para el cual está siendo considerado.

- (b) **Modificación de requisitos de experiencia.** Para algunas acciones de colocación interna, tales como traslados o reingresos, el Departamento de Recursos Humanos podrá modificar los requisitos de experiencia para calificar a un empleado si determina que el mismo cuenta con los conocimientos, destrezas, habilidades, cualidades y competencias que le permitan desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto. No se podrán desestimar requisitos mínimos de educación o requisitos de licencias o certificaciones. Los requisitos de experiencia no podrán modificarse con el solo propósito de ascender a un empleado a menos que éste hubiera ocupado permanentemente un puesto de grado superior anteriormente. Para acciones que no sean ascensos inmediatos, los empleados podrán ser calificados con base en requisitos de experiencia modificados, solamente si así se indicó en el anuncio de la vacante.

(3) **Requisitos Mínimos de Educación.**

- (a) En los estándares de calificación se deben establecer los requisitos mínimos de educación que sean necesarios para garantizar la capacidad profesional y el potencial del empleado para desempeñar a cabalidad las funciones del puesto. Para contrataciones y colocaciones internas, los solicitantes y empleados deben cumplir con cualquier requisito mínimo de educación establecido.
- (b) Cuando se actualizan los requisitos mínimos de educación a una ocupación, a los empleados que ocupan un puesto clasificado en dicha ocupación se les podrá eximir de los nuevos requisitos de educación.

(4) **Requisitos Mínimos de Edad.** La ACP no contratará a menores de 16 años de edad. Los solicitantes menores de 18 años de edad no podrán ser contratados para desempeñar funciones expuestas a riesgos o bajo condiciones físicas rigurosas o ambientales difíciles tales como las que requieren el pago de un diferencial.

(5) **Pruebas Escritas y/o de Destreza.** Antes de ser contratados o colocados en un puesto, los solicitantes o empleados deberán pasar las pruebas requeridas para desempeñar el puesto. En aquellos casos en que una prueba no sea requerida, la ACP tendrá la prerrogativa de utilizar otros métodos de evaluación para medir las calificaciones del solicitante o empleado, tales como entrevistas, evaluación de la capacitación, evaluación del desempeño, etc.

(6) **Excepciones a los Estándares de Calificación.**

- (a) **Bajo los procedimientos de reducción de personal.** Al ofrecer a un empleado un puesto vacante de conformidad con los procedimientos de reducción de personal, se podrán obviar los requisitos de calificación, salvo los requisitos mínimos de educación, licencia o certificación, cuando el Departamento de Recursos Humanos determine que el empleado tiene la capacidad, adaptabilidad y destrezas especiales que se requieren para desempeñar satisfactoriamente los deberes del puesto.
- (b) **Bajo los procedimientos de colocación especial.** El Director de Recursos Humanos podrá autorizar una excepción al estándar de calificación de un puesto para colocar a algún empleado que haya sufrido alguna lesión o enfermedad, siempre y cuando se determine que el empleado tiene la capacidad y adaptabilidad requerida para desempeñar satisfactoriamente los deberes del puesto.

Subcapítulo 3. Requisitos Físicos y de Salud

- (1) **Requisitos Físicos y de Salud.** 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. Tales requisitos deben claramente basarse en las funciones y responsabilidades del titular y estar documentados en la descripción del puesto. Los criterios médicos para aprobar o rechazar a un solicitante dependen de los requisitos funcionales y factores ambientales del puesto con relación a los resultados de las evaluaciones médicas.
 - (a) Los requisitos físicos describen las habilidades físicas mínimas que un empleado o solicitante debe poseer para ocupar un puesto. Se le podrá pedir a un solicitante o empleado que demuestre la habilidad necesaria para desempeñar las tareas esenciales de un puesto en particular.
 - (b) Los requisitos de salud describen las normas mínimas de salud que se exigen para desempeñar las funciones de un puesto en particular.
 - (c) El Gerente de la División de Operaciones de Recursos Humanos podrá otorgar una excepción de los requisitos médicos previa consideración de la recomendación del Gerente de la División de Salud Ocupacional de que el empleado puede realizar las funciones del puesto eficientemente y sin peligro para sí mismo o para otros, o cuando ha demostrado la habilidad de realizar las funciones del puesto en cuestión. Esto significa que el empleado o solicitante ha tenido un rendimiento satisfactorio, a pesar del problema médico, en un puesto con funciones similares a las del puesto bajo consideración.
- (2) **Evaluaciones Médicas.** Las evaluaciones médicas tienen el propósito de determinar si el solicitante o empleado tiene la capacidad física y condición de salud requeridas para llevar a cabo efectivamente y de manera segura los deberes del puesto al cual ha sido o será asignado.
 - (a) El alcance de la evaluación varía de acuerdo con la naturaleza de los deberes del puesto. Las evaluaciones médicas se documentarán en un Certificado de Examen Médico. Dichos certificados serán revisados por un médico de la División de Salud Ocupacional quien fungirá como Oficial Médico de la ACP.
 - (b) Se podrá programar un examen llamando a la División de Salud Ocupacional, y enviar una solicitud de Evaluación Médica junto con una copia de la descripción del puesto del empleado al Gerente de la División de Salud Ocupacional.
 - (c) Si los resultados de las evaluaciones médicas determinan que un empleado no puede realizar las funciones de su puesto de manera eficaz y segura porque no

reúne las condiciones físicas y de salud requeridas para el puesto, se harán esfuerzos por colocarlo en otro puesto.

- (d) Si debido a una lesión sufrida en el trabajo o por enfermedad un empleado se encuentra temporalmente incapacitado para desempeñar las funciones regulares de su puesto, se deberá hacer todo lo posible por asignarle trabajo liviano o limitado considerando las limitaciones que indique su médico tratante o el médico de la División de Salud Ocupacional.
 - (e) En situaciones en que un empleado esté médicamente incapacitado, antes de tomar una acción para despedirlo, se hará todo lo posible para brindarle un acomodo razonable. En ambos casos se intentará colocar al empleado en otro puesto utilizando el Programa de Colocación Especial.
- (3) **Evaluaciones Médicas de Pre empleo.** Se le harán evaluaciones médicas de pre empleo a ex empleados que vayan a ser recontratados luego de un recobro total o parcial de una condición médica. También, se harán evaluaciones médicas de pre empleo a los solicitantes que hayan sido seleccionados para:
- (a) Puestos permanentes.
 - (b) Puestos temporales que requieran esfuerzo físico, excepto en los siguientes casos:
 - 1 Contrataciones hechas en condiciones de emergencia;
 - 2 Puestos de ayudante estudiantil que no tengan que operar vehículos motorizados o realizar trabajos arduos o peligrosos;
 - (c) Puestos no manuales que requieran trabajo liviano si se considera que el aspirante podría estar físicamente incapacitado para hacer el trabajo o podría crear un peligro para sí mismo o para otros. Para puestos que tengan requisitos especiales de visión o audición, se podrá requerir un examen especializado apropiado.
- (4) **Evaluaciones Médicas del Empleado.**
- (a) Un empleado que se cambia a un puesto que requiere significativamente más fuerza, vigor y agilidad será examinado con relación a los requisitos funcionales y factores ambientales del puesto nuevo.
 - (b) Se requieren evaluaciones médicas periódicas para empleados que ocupen puestos designados que tengan normas médicas para poder continuar en esos cargos. La frecuencia y el alcance de dichas evaluaciones médicas se determinan con base en las exigencias físicas y los riesgos inherentes de las funciones asignadas a esos puestos. Los puestos para los cuales se requieren

exámenes periódicos estando ya el empleado trabajando, los determina la División de Salud Ocupacional y la Sección de Reclutamiento y Colocación con base en requisitos de la ACP, encuestas de higiene industrial, conocimientos actuales de la medicina ocupacional y la clasificación de puestos. El programa de evaluación médica comprende:

- 1 Re-evaluación periódica de empleados asignados a puestos con exigencias físicas excepcionales o expuestos a factores ambientales, para determinar si el empleado continúa estando físicamente capaz de realizar las tareas asignadas del puesto sin enfermarse o sin estar sujeto a un riesgo inaceptable de ser lesionado.
- 2 Evaluación periódica de empleados quienes en el transcurso de sus deberes asignados son expuestos a productos químicos o elementos físicos potencialmente peligrosos, para asegurarse que no han desarrollado alguna enfermedad ocupacional.
- 3 Exámenes de certificación para empleados que ocupen puestos en que si se dejase de cumplir con los requisitos funcionales del puesto expondrían al mismo empleado, a otras personas o a propiedad de la ACP en situación de alto riesgo.

(5) Exámenes Médicos Obligatorios.

- (a) El Director de Recursos Humanos o su designado podrá requerir que un solicitante o empleado se presente para un examen médico. La notificación deberá ser por escrito y contener las razones por las cuales se requiere un examen médico obligatorio y las consecuencias si dejase de presentarse para el examen. El rehusarse a ser examinado de acuerdo con una instrucción de la ACP podría ser motivo para descalificar a un solicitante o tomar acción disciplinaria o medida adversa en contra de un empleado.
- (b) Se harán exámenes médicos obligatorios cuando:
 - 1 Existan razones para dudar de la capacidad del empleado de cumplir con los requisitos físicos o médicos del puesto.
 - 2 El puesto que ocupa requiere evaluaciones médicas periódicas.
 - 3 El empleado que sale de su nivel competitivo en una reducción de personal va a ser ubicado en un puesto que requiere habilidades físicas específicas para realizar los deberes.
 - 4 El empleado recibe pensión parcial como resultado de una lesión relacionada con el trabajo y se le han asignado funciones limitadas, y la ACP ha identificado una asignación o un puesto, incluyendo el puesto

regular del empleado, que sea compatible con las limitaciones médicas de su condición.

- 5 Se va a contratar o seleccionar a una persona, incluyendo la recontractación de un empleado que se ha recuperado total o parcialmente de una condición médica.
- 6 Un empleado muestra deficiencia en su rendimiento o se ausenta frecuentemente del trabajo, y presenta información o existen otros indicios que un problema de salud podría ser la causa de esa deficiencia.
- 7 Se obtengan resultados positivos en pruebas de alcohol y drogas.

(6) Evaluaciones Médicas Adicionales.

- (a) Si la División de Salud Ocupacional lo autoriza, la ACP otorgará la oportunidad de una evaluación médica adicional con un especialista.
- (b) Usualmente, no se ofrecerá o requerirá una evaluación psiquiátrica a menos que el empleado haya primero aceptado y tomado un examen médico no-psiquiátrico, y la División de Salud Ocupacional determine que una evaluación psiquiátrica sería beneficiosa. Cualquier evaluación psiquiátrica realizada bajo esta sección normalmente consiste de más de una entrevista por un psiquiatra y podrá incluir pruebas psicológicas.

(7) Determinaciones Médicas. El Gerente de la División de Salud Ocupacional en conjunto con la Junta Médica de la ACP determinará la capacidad fisiológica de un solicitante o de un empleado de realizar ciertas funciones o las funciones de otro puesto cuando se ha propuesto un acomodo razonable. Al hacer estas determinaciones se considerarán los documentos médicos disponibles, las normas de calificación médica aplicables y la naturaleza del trabajo. Se podrá concluir la necesidad de evaluación y adiestramiento a través del Programa de Fortalecimiento para el Trabajo para determinar la condición muscular/esquelética y acelerar el proceso de recobro.

(8) Pago y Permisos por Evaluaciones Médicas.

- (a) Las evaluaciones de salud que ofrece u ordena la ACP, tales como exámenes periódicos, las determinaciones de capacidad física para el trabajo y los exámenes previos a la contratación que lleva a cabo la División de Salud Ocupacional, se hacen sin costo alguno para el empleado o solicitante. Esto incluye exámenes de seguimiento o pruebas hechas por la Caja de Seguro Social, el Ministerio de Salud, médicos, clínicas o laboratorios privados, cuando sean requeridos por la División de Salud Ocupacional.

- (b) Los exámenes médicos realizados por un médico escogido por el solicitante o el empleado serán por cuenta del solicitante o empleado.
- (c) Los exámenes médicos por una condición no relacionada con la capacidad para desempeñar sus funciones serán por cuenta del empleado.
- (d) Los exámenes médicos realizados porque el empleado desea que la ACP tome en cuenta una condición médica, no causada o adquirida en el desempeño de sus funciones, que el empleado alegue es el motivo de su rendimiento inaceptable, será por cuenta del empleado.
- (e) Los permisos por evaluaciones médicas o tratamientos de problemas médicos se tratarán de conformidad con el capítulo de vacaciones, licencias y permisos de este manual.